

**IKLIM ORGANISASI DAN SELF ESTEEM PENGARUHNYA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK BTN CABANG MANADO**

Oleh:

Yeldy G.A. Woy

Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado
e-mail: Yeldy2301@yahoo.com

ABSTRAK

Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu artinya perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah iklim organisasi serta *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTN secara simultan maupun secara parsial. Iklim organisasi merupakan sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang di rasakan oleh para pekerja atau anggota dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja dan pekerjaannya. *Self esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Kinerja karyawan adalah ukuran dalam suatu organisasi sampai sejauh mana kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya serta sampai seberapa besar penghargaan yang diberikan perusahaan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Sampel diambil secara sensus pada 59 responden. Alat analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi dan *self esteem* berpengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: iklim organisasi, *self esteem*, kinerja karyawan

ABSTRACT

Organizational performance depends on the performance of individual members of the organization meant behavior both individually and collectively deliver power over the organization's performance. The purpose of this study to determine whether self-esteem as well as organizational climate affect the performance of the employees of Bank BTN either partially or simultaneously. Organizational climate is the nature of the work environment or psychological environment in which the organization felt by workers or members and is considered to influence the attitudes and behavior of workers and jobs. Self esteem is a confidence value themselves based on self-evaluation as a whole. Employee performance in an organization is a measure of the extent to which employee loyalty to the job and to what extent the awards are given by the company in the context of resource development manusia. Sampel census taken on 59 respondents. The analytical tool used multiple linear regression. The results show organizational climate and self esteem jointly influence on employee performance, organizational climate affects employee performance, and self esteem affect employee performance.

Keywords: organizational climate, *self esteem*, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tersebut bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan dengan baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik, sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain : iklim organisasi dan self esteem serta faktor lainnya.

kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi. Pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri pegawai maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para pegawai merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi.

Objek penelitiannya adalah Bank BTN cabang manado. Seiring dengan berkembangnya kegiatan operasional perbankan, pelayanan kepada nasabah merupakan prioritas utama dalam merebut dan mempertahankan nasabahnya dengan pelayanan yang lebih profesional menggunakan serangkaian kebijakan-kebijakan atau metode untuk mencapai sasaran perusahaan

Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola karyawan sebagai unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya yang puas (*satisfied*) dan *satisfactory* bagi organisasi. Bagi banyak orang terutama yang berpendidikan dan berkemampuan baik, salah satu tujuan bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja. Kondisi kepuasan kerja akan tercapai bila dalam pekerjaan dapat menggerakkan motivasi yang kuat untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Perusahaan senantiasa menginginkan agar kinerja karyawannya baik, dengan demikian untuk meningkatkan kontribusi para karyawan kepada organisasinya, maka organisasi perlu menerapkan program pemberdayaan. Beberapa pakar manajemen,sepakat menyatakan bahwa pemberdayaan akan mendapatkan manfaat dan keuntungan bagi organisasi.

Iklim organisasi dapat didekati dari dua pengertian yaitu organisasi dan iklim organisasi. Organisasi sebagai suatu proses tersusun yang orang-orangnya berinteraksi untuk mencapai tujuan. Sedangkan iklim organisasi merupakan kualitas dari proses tersebut dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, peneliti meneliti mengenai karyawan Bank BTN Manado yang berjumlah 59 orang karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan, maka dikemukakan masalah yang ada dalam penelitian ini ialah: untuk mengetahui apakah iklim organisasi serta self esteem berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTN baik secara parsial maupun secara simultan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah:

1. Iklim organisasi dan *self esteem* secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Self esteem berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Aktami (2008) bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang di rasakan oleh para pekerja atau anggota dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja dan pekerjaannya. Martini dan Rostiana,(2003) menyatakan iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan. Kolb dan Rubin (1984) memberikan tujuan komponen iklim organisasi, yaitu: konformitas, tanggung jawab, standar kinerja, imbalan, kejelasan organisasi, kehangatan dan dukungan (hubungan interpersonal), serta kepemimpinan.

Self esteem adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan (Engko, 2006). Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. *Self esteem* diukur dengan pernyataan positif maupun negatif. Pernyataan positif pada survey *self esteem* adalah “saya merasa bahwa saya adalah seseorang yang sangat berarti, seperti orang lainnya, sedangkan pernyataan-pernyataan yang negatif adalah “saya merasa bahwa saya tidak memiliki banyak hal untuk dibanggakan”. Orang yang sepekat dengan pernyataan positif dan tidak sepekat dengan pernyataan negatif memiliki *self esteem* yang tinggi dimana mereka melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang yang dengan *self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Engko, 2006).

Notoatmodjo (2003:23) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah ukuran dalam suatu organisasi sampai sejauh mana kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya serta sampai seberapa besar penghargaan yang diberikan perusahaan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Menurut Handoko (2001:99) kinerja adalah suatu aspek penting yang dapat mengembangkan organisasi secara efisien dan efektif. Hal ini berarti suatu organisasi memanfaatkan secara baik sumber daya yang ada dalam organisasi terutama sumber daya manusia. Prawirosentono (2002:2) mendefinisikan kinerja adalah kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

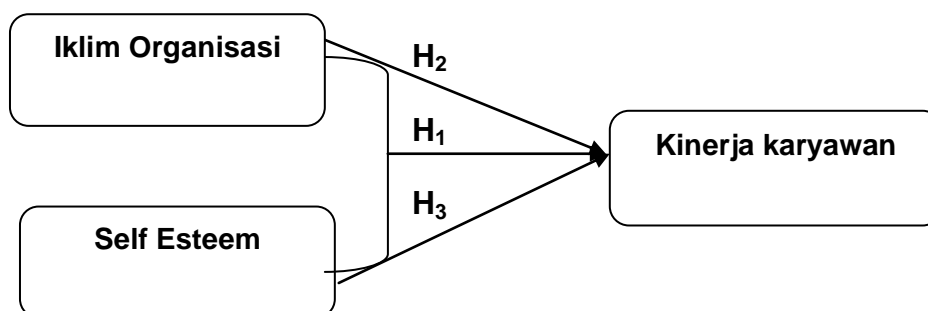
Hubungan Antara Variabel

Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja karyawan

Penelitian (Andriani, 2004), menyatakan iklim organisasi dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat, Perusahaan yang mempunyai komunikasi baik, menganut keterbukaan, pengambilan keputusan terdesentralisasi dan perilaku pemimpinnya dapat dijadikan panutan, bawahan akan memberikan iklim yang sehat, ini akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

Hubungan Self Esteem dengan Kinerja karyawan

Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual. Dengan demikian maka akan meningkatkan kinerja individualnya. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono dalam (Engko 2006) menemukan ada hubungan positif antara *self esteem* dan kinerja individual.



Gambar 1 Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis

Hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Iklim organisasi dan self esteem diduga secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Self esteem berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis atau metode penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif, merupakan metode atau jenis penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dimana teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian (kuesioner/angket), analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Lokasi penelitian dilakukan pada karyawan Bank BTN cabang manado dalam bentuk wawancara dan penyebaran angket atau kuesioner terstruktur.

Ukuran sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 59 orang yang diambil dari seluruh karyawan atau staf. Pengambilan sampel adalah sensus khususnya sensus seluruh karyawan Bank. Definisi operasional variabel (definisi dan indikator) dalam penelitian ini antara lain: (1) Iklim Organisasi yang disimbol dengan X_1 merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Untuk mengukur Iklim Organisasi menggunakan indikator sebagai berikut: (a) Tanggung jawab, (b) Identitas, (c) Kehangatan, (d) Dukungan, (f) Konflik; (2) *Self Esteem* yang disimbol dengan X_2 adalah suatu keyakinan diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Untuk mengukur *self esteem* menggunakan indikator sebagai berikut: (a) Mempunyai Keyakinan, (b) Mempunyai kemampuan, (c) Bertanggung jawab, (d) Menerima pujian dan celaan secara subjektif, (e) Merasa tidak ditolak oleh karyawan lain; (3) Kinerja karyawan yang disimbol dengan Y (variabel terikat) adalah variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektifitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan adalah: (a) Loyalitas, (b) Semangat kerja, (c) Kepemimpinan, (d) Prakarsa, (e) Pencapaian target.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda serta melakukan uji hipotesis uji F dan uji t.

Uji Validitas dan Reabilitas

Item dikatakan valid jika terjadi korelasi yang kuat dengan skor totalnya. Untuk pengujian validitas item pada penelitian ini adalah menggunakan *Corrected item total correlation*. Jika nilai koefisiennya positif dan lebih besar dari pada r tabel product moment, maka item tersebut dinyatakan valid. Untuk mengetahui apakah alat ukur andal/reliable atau tidak, di uji dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Apabila perhitungan memiliki koefisien keandalan atau $\alpha \geq 0,6$ (lebih besar dari nilai kritisnya) maka hasil instrumen penelitian tersebut dikatakan andal/reliabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu para karyawan Bank BTN Manado yang berjumlah 59 orang responden. Berikut Tabel Karakteristik Responden penelitian ini yang dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Golongan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Laki-Laki	21	35,6
		Perempuan	38	64,4
2.	Usia (tahun)	< 20	2	3,5
		20-30	30	50,8
		30-40	16	27,1
		>40	11	18,6
3.	Masa Kerja (tahun)	< 1	6	10,3
		1-2	10	16,9
		2-4	10	16,9
		>4	33	55,9
4.	Bagian	Manajerial	10	16,9
		Staf	49	83,1
5.	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	3	5
		Diploma/Sarjana	55	90
		Pasca Sarjana	3	5
Total			59	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2012)

Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah: perempuan sebanyak 38 responden atau 64,4%, berusia muda yaitu antara 20-30 tahun sebanyak 30 responden atau 50,8%, memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun sebanyak 33 responden atau 55,9%, berasal dari bagian staf sebanyak 49 responden atau 83,1%, pendidikan terakhir adalah diploma/sarjana sebanyak 55 responden atau 50% dari total responden. Tabel 2 merupakan hasil uji validitas dan uji reliabilitas konstruk atau instrumen penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

Variabel	Indikator	Korelasi @			Koefisien	
		R	Sig	Status	Alpha Cornbach	Status
Iklim Organisasi (X ₁)	X1.1	0,683	0,000	Valid	0,617	Reliabel
	X1.2	0,647	0,000	Valid		
	X1.3	0,666	0,000	Valid		
	X1.4	0,620	0,000	Valid		
	X1.5	0,536	0,000	Valid		
Self Esteem (X ₂)	X2.1	0,774	0,000	Valid	0,820	Reliabel
	X2.2	0,798	0,000	Valid		
	X2.3	0,783	0,000	Valid		
	X2.4	0,728	0,000	Valid		
	X2.5	0,731	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,628	0,000	Valid	0,805	Reliabel
	Y1.2	0,750	0,000	Valid		
	Y1.3	0,843	0,000	Valid		
	Y1.4	0,739	0,000	Valid		
	Y1.5	0,802	0,000	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2012)

Uji validitas dan reliabilitas yang diuji dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 20.0 hasilnya dapat dilihat pada Tabel 2, menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen memberikan nilai yang baik pada butir indikator dari masing-masing variabel utama. Rata-rata nilai r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis sebesar 0,30 serta jika dilihat dari nilai rata-rata r hitung dibandingkan dengan rata-rata r table, rata-rata r hitung lebih tinggi dari r tabel yaitu 0,254 ($n = 59$, $\text{sig} = 0,05$).

Tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai item total dari seluruh variabel diindikasikan reliabel. Ini dapat dilihat dari nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel baik variabel bebas serta variabel terikat memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,60 ($> 0,60$) ($X_1 = 0,617$; $X_2 = 0,820$; $Y = 0,805$). Jadi dapat dikatakan seluruh variabel konstruk valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut. Analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*) Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Parsial					
Variabel	B	Std Error	T Hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	1,411	2,392	0,590	0,008	
Iklim Organisasi (X_1)	0,363	0,144	2,527	0,014	Signifikan
<i>Self Esteem</i> (X_2)	0,580	0,116	5,005	0,000	Signifikan
SIMULTAN					
Koefisien		Hasil	Uji F	Hasil	
R		0,779	Df (df = n - k - 1)	56	
R Square (R^2)		0,607	F hitung	43,185	
Adj R Square (Adj R^2)		0,593	Sig. F	0,000	
Regresi Linear Berganda					
$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$					
Kinerja Karyawan: 1,411 + 0,363X_1 + 0,580X_2 + ϵ					
Ket:					
n = 59					
$\alpha = 5\%$ (0,05)					
k = 2					

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2012)

Tabel 3. ditemukan bahwa: lewat analisis ragam satu arah (ANOVA) engindikasikan bahwa regresi secara statistik sangat signifikan dengan nilai $F = 43,185$ untuk derajat kebebasan (df: *degree of freedom*) $k = 2$ dan $n-k-1$, $59 - 2 - 1 = 56$ dan nilai sig $F = 0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Uji hipotesis ditemukan bahwa: (1) Hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial dari variabel X_1 yaitu iklim organisasi terhadap Y yaitu kinerja karyawan sebesar 0,014 yang berarti koefisien regresi X_1 yaitu iklim organisasi terhadap Y atau kinerja karyawan adalah signifikan yaitu kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima atau terbukti; (2) Hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial dari variabel X_2 yaitu *self esteem* terhadap Y yaitu kinerja karyawan sebesar 0,000 yang berarti koefisien regresi X_2 yaitu *self esteem* terhadap Y atau kinerja karyawan adalah signifikan yaitu kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima atau terbukti; (3) Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X_1 , serta X_2 terhadap Y sebesar 0,000 yang berarti koefisien regresi X_1 atau iklim organisasi, serta X_2 atau *self esteem*, berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap Y atau kinerja karyawan, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan bahwa variabel X_1 atau iklim organisasi, serta variabel X_2 atau *self esteem*, berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan, diterima atau terbukti.

Persamaan garis regresi linear berganda untuk metode kuadrat terkecil (*least squares method*) yang didapat adalah:

$$Y = 1,411 + 0,363X_1 + 0,580X_2 + \varepsilon$$

atau

$$\text{Kinerja Karyawan} = (1,411) + (0,363 * \text{iklim organisasi}) + (0,580 * \text{self esteem})$$

Penjelasan terhadap persamaan tersebut sebagai berikut: (1) Y = Kinerja karyawan; X_1 = iklim organisasi; X_2 = *self esteem*; (2) Nilai a konstanta sebesar 1,411 dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika variabel X_1 atau iklim organisasi, serta variabel X_2 atau *self esteem*, tidak ada atau nol, maka keputusan pembelian adalah sebesar 1,411; (3) Koefisien regresi X_1 (iklim organisasi) sebesar 0,363 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari iklim organisasi, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,363 atau sebesar 36,3%; (4) Koefisien regresi X_2 (*self esteem*) sebesar 0,580 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari *self esteem*, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,580 atau sebesar 58%. (5) Nilai Adjusted R Square ($Adj R^2$) adalah sebesar 0,593. Hal ini berarti bahwa besarnya peran atau kontribusi secara bersama-sama atau simultan dari variabel X_1 atau iklim organisasi, serta variabel X_2 atau *self esteem*, adalah sebesar 0,593 atau 59,3%. Sedangkan sisanya ($100\% - 59,3\% = 40,7\%$) yaitu sebesar 40,7% dijelaskan oleh variabel lainnya atau sebab lainnya di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas dari X_1 terhadap Y adalah $< 0,05$ (Sig. = 0,014). Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan dari iklim organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi pengaruh dari iklim organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,363 yang berarti setiap peningkatan +1 dari iklim organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,363 atau 36,3%. Implikasi dari penelitian ini yaitu iklim organisasi merupakan salah satu variabel prediktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Pemerintah khususnya di Bank BTN cabang Manado.

Pengaruh Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel *self esteem* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya pada responden karyawan Bank BTN Manado, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas dari X_2 terhadap Y adalah $< 0,05$ (Sig. = 0,000). Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan dari *self esteem* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi pengaruh dari *self esteem* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,580 yang berarti setiap peningkatan +1 dari *self esteem* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,580 atau 58%. Hasil ini menunjukkan bahwa *self esteem* merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Pengaruh Secara Bersama Iklim Organisasi dan Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi, serta variabel *self esteem*, secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikan F yang menghasilkan nilai $< 0,005$ (Sig F = 0,000).

Berdasarkan nilai adjusted r square ($adj. r^2$) pengaruh dari iklim organisasi, serta *self esteem* secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,593 atau 59,3%, yang berarti pengaruh dari kedua variabel X (iklim organisasi, serta *self esteem*) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 0,593 atau 59,3% dari kedua variabel X terhadap variabel Y . Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian sebesar 40,7%. Implikasi penelitian menunjukkan bahwa secara simultan model penelitian iklim organisasi, serta *self esteem* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Iklim organisasi serta *self esteem* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTN,
2. Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTN,
3. *Self Esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTN.

Saran

Saran dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Pihak BTN cabang Manado perlu memfokuskan pada iklim organisasi serta meningkatkan *self esteem* para karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan kinerja yang tinggi. Dengan meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perbankan secara keseluruhan, baik operasional dan dalam melayani pelanggan atau nasabah.
2. Iklim organisasi perlu diperbaiki sehingga para karyawan dapat menikmati iklim organisasi yang positif menurut persepsi para karyawan.
3. *Self esteem* karyawan merupakan hal yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan merupakan sesuatu yang perlu terus diperhatikan oleh pihak Bank. *Self esteem* karyawan perlu terus dipantau, dipertahankan jika dalam keadaan baik, serta perlu ditingkatkan jika kurang baik yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, N. 2004. Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Malang, *Skripsi Universitas Brawijaya Malang*, hal: 23.
- Aktami, B. 2008. Kontribusi kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan. *Skripsi Universitas Gunadarma*, hal.4.
- Engko, C. 2006, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan *Self Esteem dan Self Efficacy* sebagai Variabel *Intervening*, Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang, *Skripsi Universitas Pattimura*, hal: 3, 5.
- Handoko, T. H. 200. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Kolb, D. A. & I. M. Rubin.1984. *organizational psychological an Experiential Approach to OB*. Prentice Hall, inc., New Jersey.
- Martini, Y. & Rostiana. 2003. Komitmen organisasi ditinjau dari iklim organisasi dan motivasi berprestasi. *Phronesis*. Vol.5 No. 9. P.21-31.
- Notoatmodjo. 2003. Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. Rineka Cipta, Jakarta.
- Prawirosentono, S. 2002. Pengantar Bisnis Modern. Bumi Aksara, Jakarta.