

**PENGARUH BUDAYA KERJA, KEPERIBADIAN DAN SELF ESTEEM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE INFLUENCE OF WORK CULTURE, PERSONALITY, AND SELF ESTEEM ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REGIONAL OFFICE OF ENERGY AND MINERAL RESOURCES OF NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh  
**Ningsri Yanti Gailea<sup>1</sup>**  
**Greis M. Sendow<sup>2</sup>**  
**Yantje Uhing<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

<sup>1</sup>[Ninghgailea35@gmail.com](mailto:Ninghgailea35@gmail.com)

<sup>2</sup>[Greis\\_sendow@gmail.com](mailto:Greis_sendow@gmail.com)

<sup>3</sup>[Yantje\\_uhing@yahoo.com](mailto:Yantje_uhing@yahoo.com)

**Abstrak:** Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara, nampaknya masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Dimana masih ada kendala lain di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara antara lain karyawan sering tidak mematuhi peraturan sebagai pedoman dalam melakukan pengawasan, karyawan tidak suka membantu sesama rekan kerja, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, karyawan tidak terlihat supel, riang dan percaya diri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Budaya Kerja, Kepribadian dan *Self Esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini dilakukan terhadap 50 orang pegawai menggunakan teknik sampling acak dari populasi yang berstrata (*stratified random sampling*). Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah melalui kuisioner, metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja, Kepribadian dan *Self Esteem* berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi kepada pegawai agar semangat dalam bekerja dan memiliki kreativitas dalam bekerja.

**Kata Kunci :** *budaya kerja, kepribadian, dan self esteem*

**Abstract:** In an effort to improve employee performance at the Regional Energy and Mineral Resources Office of North Sulawesi Province, it seems that there are still obstacles faced so that it is difficult to achieve company goals. Where there are still other obstacles in the Department of Energy and Mineral Resources of North Sulawesi Province, among others, employees often do not comply with regulations as guidelines in conducting supervision, employees do not like helping fellow colleagues, not completing work on time, employees do not look accommodating, cheerful and confidence. This study aims to determine whether the Work Culture, Personality and Self Esteem affect the performance of employees simultaneously or partially. This study was conducted on 50 employees using random sampling techniques from stratified random sampling. Data collection techniques carried out were through questionnaires, quantitative research methods with multiple linear regression analysis techniques. The results showed that the Work Culture, Personality and Self Esteem had simultaneous and partial effects on employee performance. To improve employee performance can be done by giving motivation to employees so that the enthusiasm in working and having creativity in work.

**Keywords :** *work culture, personality, and self esteem*

---

**PENDAHULUAN****Latar belakang**

Ketatnya persaingan pada era globalisasi saat ini, seharusnya perusahaan menerapkan suatu strategi agar bisa mempertahankan bahkan meningkatkan bisnisnya. Salah satu strategi yang harus dilakukan perusahaan agar tetap eksis adalah dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan potensi yang ada pada individu untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang bisa mengatur dirinya sendiri agar tercapai kesejahteraan hidup

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara, nampaknya masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Dimana masih ada kendala lain di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara antara lain karyawan sering tidak mematuhi peraturan sebagai pedoman dalam melakukan pengawasan, karyawan tidak suka membantu sesama rekan kerja, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, karyawan tidak terlihat supel, riang dan percaya diri, karyawan tidak mampu mengendalikan emosi, karyawan tidak merasa nyaman ketika berada dilingkungan kerja, karyawan tidak mampu berkreatifitas, karyawan tidak disiplin dalam bekerja, karyawan yang tidak mampu bertanggung jawab.

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius.

Budaya Kerja merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Kepribadian adalah keseluruhan sikap, ekspresi, perasaan, tempramen, ciri khas dan juga perilaku seseorang. Sikap, perasaan, ekspresi, dan tempramen tersebut akan terwujud dalam tindakan seseorang kalau dihadapkan kepada situasi tertentu.

*Self Esteem* adalah sesuatu yang lebih mendasar daripada yang terkait dengan naik turunnya perubahan situasi. Bagi orang-orang dengan harga diri yang baik, naik turun perasaan mereka tentang diri mereka sendiri dapat menyebabkan fluktuasi sementara, tetapi itu hanya sampai batas waktu tertentu saja.

**Tujuan Peneliti**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh :

1. Variabel Budaya Kerja, Kepribadian, dan *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Variabel Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Variabel *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

**TINJAUAN PUSTAKA****Budaya Kerja**

Budaya kerja adalah suatu cara hidup di dalam sebuah organisasi, Brown dalam Gijoh (2013), menyatakan budaya organisasi itu merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi, budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi. Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu karyawan dan kelompok karyawan tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual. Budaya kerja penting dikembangkan karena dampak positifnya terhadap pencapaian perubahan

berkelanjutan ditempat kerja termasuk peningkatan produktivitas (kinerja), Budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi (Gijoh, 2013).

Indikator-indikator budaya kerja dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu :

- a. Kebiasaan, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok didalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan.
- b. Peraturan, merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku.
- c. Nilai-nilai, merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar.

### **Kepribadian**

Montolalu, Kawet, dan Nelwan (2016) Kepribadian merupakan salah satu faktor penting bagi suatu instansi untuk melihat kinerja pegawainya karena kepribadian seseorang akan menentukan hasil kerjanya sendiri. Kepribadian merupakan latar belakang dari perilaku seseorang. Hal tersebut berarti bahwa kepribadian itu menunjukkan perilaku dari sikap-sikap seorang individu untuk dapat berbuat, mengetahui, berpikir dalam sebuah organisasi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepribadian (Robbins, 2006:126-128) yaitu :

1. Keturunan, keturunan merujuk ke faktor-faktor yang ditentukan sejak lahir. Pendekatan keturunan berpendapat bahwa penjelasan akhir tentang kepribadian seseorang adalah struktur molekul dari gen yang terdapat pada kromosom.
2. Lingkungan, diantara faktor-faktor yang memberikan tekanan pada pembentukan kepribadian adalah kebudayaan dimana individu dibesarkan, pengkondisian awal, dan pengaruh faktor-faktor yang dialami.
3. Situasi, mempengaruhi dampak keturunan, dan lingkungan pada kepribadian.

### **Self Esteem**

Sapariyah dalam Kilapong (2013), menyatakan *Self Esteem* ditinjau dari kondisinya dibedakan dalam dua kondisi yaitu kuat (*strong*) dan lemah (*weak*). Orang yang mempunyai *Self Esteem* yang kuat akan mampu membina relasi yang lebih baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan dan menjadikan dirinya menjadi orang yang berhasil. Sebaliknya individu yang memiliki *Self Esteem* yang lemah memiliki citra diri negatif dan konsep diri yang buruk. Semuanya akan menjadi penghalang kemampuannya sendiri dalam membentuk satu hubungan antar individu agar nyaman dan baik untuk dirinya. Bahkan seringkali menghukum dirinya sendiri atas ketidakmampuannya dan terlarut dalam penyesalan.

Dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur *Self Esteem*, yaitu sebagai berikut:

1. Perasaan aman (*Feeling of Security*)
2. Perasaan menghormati diri (*Feeling of Identity*)
3. Perasaan diterima (*Feeling of Belonging*)
4. Perasaan mampu (*Feeling of Competence*)
5. Perasaan berharga (*Feeling of Worth*)

### **Kinerja**

Menurut Umam dalam Roring (2017) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran dan nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

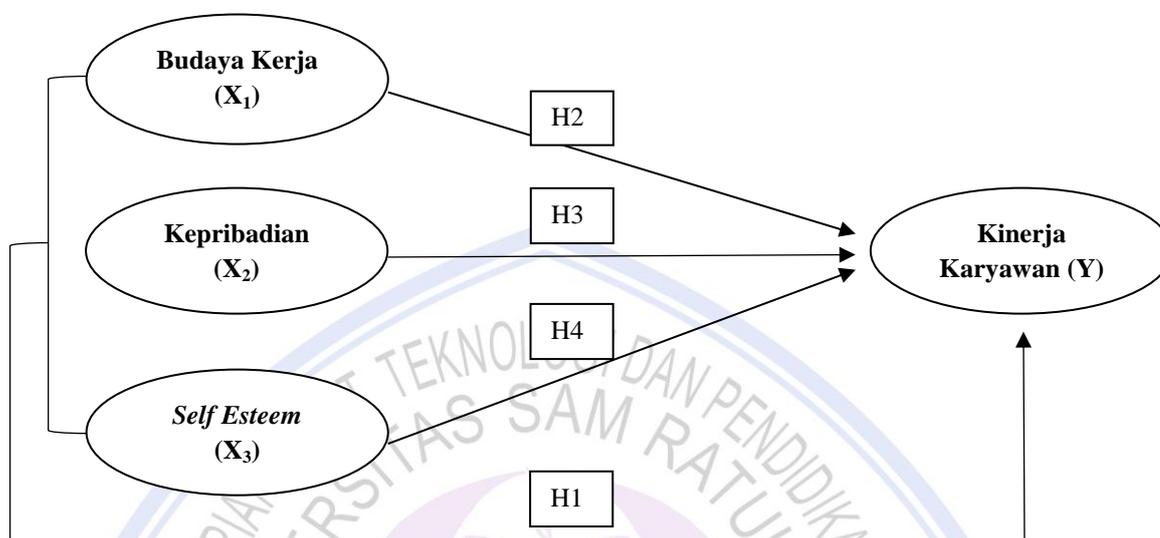
### **Penelitian Terdahulu**

Sogh dan Zarei (2016) dalam Analisis dan pembahasan mengenai *The Relationship between Organizational Self-Esteem and Career SelfEfficacy with Job Adjustment among the Boer Ahmed Township's Educational Employee*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada yang langsung dan hubungan yang signifikan antara penyesuaian pekerjaan dan harga diri organisasi dan juga antara penyesuaian pekerjaan dan efisiensi diri.

Woy (2013) dalam menguji Iklim Organisasi Dan *Self Esteem* Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Bank Btn Cabang Manado. 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.

Unepetty, Masruchin dan Djoharsyah (2017) Pengaruh Kondisi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tenaga Kefarmasian Pt. Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Manado). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam analisis regresi berganda pada kedua kelompok, secara parsial kondisi kerja berpengaruh terhadap motivasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Kajian Teori 2018

### Hipotesis Penelitian

- H1: Budaya Kerja, Kepribadian, dan *Self Esteem* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan  
 H2: Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan  
 H3: Kepribadian berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan  
 H4: *Self Esteem* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

### METODE PENELITIAN

#### Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Penelitian yang dilakukan dengan maksud untuk menggali data dari responden dan untuk mengkaji hipotesis adalah penelitian dengan menggunakan tingkat *eksplanatory* yaitu tingkat dimana variabel yang diteliti diharapkan dapat menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul.

#### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasinya adalah sebagian dari karyawan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 102 orang. Besaran Sampel sebanyak 50 orang dengan menggunakan rumus *Slovin*.

#### Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui kuesioner. Dalam penelitian ini kuesioner diberikan atau disebarkan kepada pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebanyak 50 pernyataan.

#### Metode analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengujian Instrumen yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda dengan melakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu. Pengujian dilakukan untuk menguji apakah data dalam penelitian ini terdistribusi normal dan tidak

memiliki gejala multikolinearitas, secara gejala heteroskedastisitas. Metode analisis regresi linier berganda dinilai dari koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

### Uji Validitas

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dapat melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

### Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (dalam Indrajaya, Fathoni dan Minarsih, 2016) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak (Suliyanto dalam Harto, Fathoni dan Budi, 2016). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

### Uji Multikolinearitas

Menurut Suliyanto ( dalam Harto, Fathoni dan Budi, 2016), jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *Scatterplot*. Uji Heteroskedastisitas adalah terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menggambarkan nilai hubungan antara nilai yang diprediksi dengan Studentized Delete Residual nilai tersebut.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variabel independen yaitu Pengaruh Budaya Kaizen dan Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan fungsinya dapat dirumuskan sebagai berikut :  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen dalam kerangka pikir penelitian. Pengujian dengan uji F digunakan untuk mengetahui secara bersama variabel Budaya Kerja, Kepribadian, dan *Self Esteem* mempengaruhi Kinerja Karyawan.

#### Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Pengujian Instrumen****Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

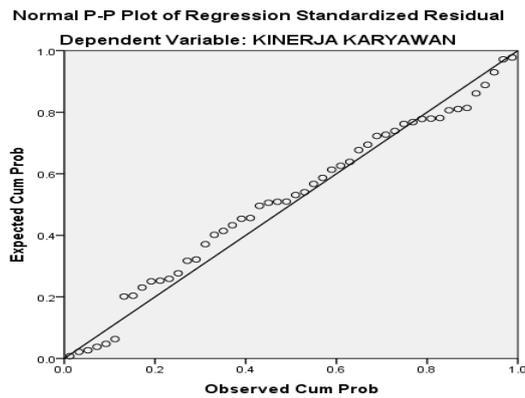
Variabel	No Item	Korelasi		Keterangan	Koefisien	
		r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub> 5%(50)		Cronbach s	Keterangan
Budaya Kerja (X <sub>1</sub> )	1	0,534	0,279	Valid	0,837	Reliabel
	2	0,706	0,279	Valid		
	3	0,718	0,279	Valid		
	4	0,722	0,279	Valid		
	5	0,425	0,279	Valid		
	6	0,506	0,279	Valid		
	7	0,734	0,279	Valid		
	8	0,717	0,279	Valid		
	9	0,622	0,279	Valid		
	10	0,645	0,279	Valid		
Kepribadian (X <sub>2</sub> )	1	0,361	0,279	Valid	0,765	Reliabel
	2	0,692	0,279	Valid		
	3	0,577	0,279	Valid		
	4	0,699	0,279	Valid		
	5	0,603	0,279	Valid		
	6	0,492	0,279	Valid		
	7	0,466	0,279	Valid		
	8	0,557	0,279	Valid		
	9	0,590	0,279	Valid		
	10	0,619	0,279	Valid		
Self Esteem (X <sub>3</sub> )	1	0,460	0,279	Valid	0,646	Reliabel
	2	0,549	0,279	Valid		
	3	0,472	0,279	Valid		
	4	0,301	0,279	Valid		
	5	0,585	0,279	Valid		
	6	0,665	0,279	Valid		
	7	0,569	0,279	Valid		
	8	0,403	0,279	Valid		
	9	0,477	0,279	Valid		
	10	0,397	0,279	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,578	0,279	Valid	0,809	Reliabel
	2	0,642	0,279	Valid		
	3	0,637	0,279	Valid		
	4	0,629	0,279	Valid		
	5	0,501	0,279	Valid		
	6	0,665	0,279	Valid		
	7	0,747	0,279	Valid		
	8	0,652	0,279	Valid		
	9	0,531	0,279	Valid		
	10	0,544	0,279	Valid		

Sumber : Data Olahan SPSS 20, 2018

Uji validitas dan reliabilitas yang diuji dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 20.0 hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1, 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 0,279 serta jika dilihat dari nilai rata-rata r hitung dibandingkan dengan rata-rata r tabel, rata-rata r hitung lebih tinggi dari r tabel yaitu 0,279 (n=50, sig=0,025).

Tabel 1, 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<sub>1</sub> = 0,837; X<sub>2</sub> = 0,765; X<sub>3</sub> = 0,646 ; Y = 0,809).

## Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

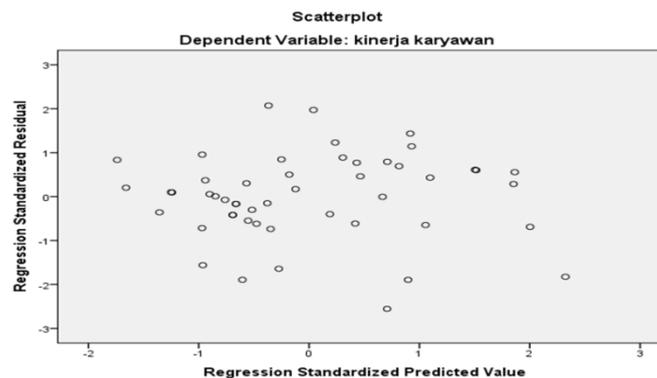


**Gambar 2. Normal P-P Plot**

Sumber : Olahan SPSS versi 20, 2018

Gambar 2 dapat dilihat bahwa data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa grafik P-P Plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Analisis Scatterplot**

Sumber: Olahan data SPSS versi 24, 2018

Gambar 3 terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Multikolinearitas****Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
	Sig.	Tolerance	VIF	
(Constant)	.993			
BUDAYA KERJA	.011	.636		1.572
KEPRIBADIAN	.067	.630		1.588
SELF ESTEEM	.008	.931		1.074

Sumber : Olahan data SPSS versi 20, 2018

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X1) memiliki Tolerance > 0,10 yaitu 0,636, Kepribadian > 0,10 yaitu 0,630, dan *Self Esteem* > 0,10 yaitu 0,931. Kesimpulannya adalah bahwa tidak terjadi multikolinearitas variabel bebas dalam persamaan regresi.

**Analisis Regresi Linier Berganda****Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)****Tabel 3. Model Summary****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.689 <sup>a</sup>	.474	.440	3.59966	1.560

a. Predictors: (Constant), Self Esteem, Budaya Kerja, Kepribadian

B. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 20, 2018

Berdasarkan Tabel 3 maka dapat diketahui nilai R<sup>2</sup> yang dihasilkan 0,474%. Hal ini membuktikan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu variabel Budaya Kerja (X1), Kepribadian (X2), dan *Self Esteem* (X3) sebesar 47,4% sedangkan sisanya 52,6% dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji F (simultan)****Tabel 4. Uji F**

F	Sig.
13.839	.000 <sup>b</sup>

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B. Predictors: (Constant), Self Esteem, Budaya Kerja, Kepribadian

Sumber : Data Olahan SPSS 20, 2018

Dari Tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil analisis menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13.839 sementara  $F_{tabel}$  sebesar 0,000, ini berarti nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menjelaskan bahwa dalam penelitian ini variabel Budaya Kerja, Kepribadian dan *Self Esteem* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

**Uji t (Parsial)****Tabel 5. Uji t**

Model	T	Sig.
(constant)	-.008	.993
Budaya Kerja	2.633	.011
Kepribadian	1.873	.067
Self Esteem	2.765	.008

Sumber: Data Olahan SPSS versi 20, 2018

Hasil analisis regresi pada tabel 5 bahwa Budaya Kerja( $X_1$ ) signifikansi p-value =  $0,011 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  di terima artinya Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kepribadian ( $X_2$ ) signifikansi p-value =  $0,067 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak artinya Kepribadian mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). *Self Esteem* ( $X_3$ ) signifikansi =  $0,008 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima artinya *Self Esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Pembahasan****Budaya Kerja ( $X_1$ ), Kepribadian ( $X_2$ ) dan *Self Esteem* ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji statistik dilihat bahwa kinerja dipengaruhi oleh : Kualitas kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, Kuantitas atau jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa Budaya Kerja, Kepribadian, dan *Self Esteem* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

**Budaya Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya Kerja dipengaruhi oleh : Selalu bersikap tegas apabila benar dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, Mengerjakan pekerjaan walaupun pimpinan tidak berada dikantor, Karyawan lebih suka bekerja daripada kegiatan lainnya. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

**Kepribadian ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan**

Kepribadian mempunyai pengaruh yang tidak signifikan karena karyawan tidak Ekstrovesi, Karyawan tidak memiliki Kemampuan bersepakat, Karyawan tidak memiliki Kemampuan mendengarkan suara hati, Karyawan tidak memiliki Stabilitas emosi, Karyawan tidak memiliki Kepribadian yang mencirikan seseorang berdasar imajinasi, sensitivitas dan keingintahuan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepribadian tidak signifikan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

***Self Esteem* ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan**

*Self Esteem* pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara memiliki pengaruh berupa: Karyawan merasa aman ketika berada dilingkungan kerja, Karyawan tidak pernah khawatir secara berlebihan soal apapun, Karyawan merasa diri berguna bagi orang lain, Karyawan merasa puas secara keseluruhan dengan dirinya. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Self Esteem* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

**PENUTUP****Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Budaya Kerja, Kepribadian dan *Self Esteem* berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan. Yang artinya  $H_1$  diterima
2. Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Yang artinya  $H_2$  di terima
3. Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Yang artinya  $H_3$  di tolak
4. *Self Esteem* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Yang artinya  $H_4$  di terima.

**Saran**

Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi kepada pegawai agar semangat dalam bekerja dan memiliki kreativitas dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi dengan sesama pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Gijoh, R. 2013. Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Kerja Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1963-1973. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/5619/5153>, diakses tanggal 11 juni
- Harto, M. A. Fathoni, A., dan Budi, H. L. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen dan Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Semarang: Universitas Paderanaran. . <https://jurnal.unpad.ac.id/index.php/MS/article/download/828/804>, diakses tanggal 11 juni
- Indrajaya, M. H., Fathoni, A., dan Minarsih, M. M. 2016. Pengaruh Budaya Kaizen terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self Efficacy* sebagai Variabel *Moderating*. *Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016*. Semarang: Universitas Pandanaran. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/viewFile/512/498>, diakses tanggal 8 april
- Kilapong, S. N. 2013. Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 141-150. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2645/2198>, diakses tanggal 11 juni
- Montolalu, R., Kawet, L., dan Nelwan, O. 2016. Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 1318-1329. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/12342/11922>, diakses tanggal 11 juni
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Roring, F. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Cabang Manado. *Jurnal JMBl*. Vol.4 No.3 November 2017, Hal.144-154. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbl/article/view/17991/17513>, diakses tanggal 1 oktober
- Sogh, S, S., dan Zarei, R. 2016. *The Relationship Between Organizational Self-Esteem and Career Self Efficacy with Job Adjustment among the Boer Ahmed Township's Educational Employee*. *International Journal Of Humanities And Cultural Studies*. Volume 2 Issue 4 March 2016. <https://www.ijhcs.com/index.php/ijhcs/article/download/1842/1564>, diakses tanggal 8 april
- Uneputty, J. P., Masruchin., dan Djoharsyah 2017. Pengaruh Kondisi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Farmasi*. Vol. 6 No. 4 November 2017. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pharmacon/article/view/17974>, diakses tanggal 12 april
- Woy, Y. G. A. 2013. Iklim Organisasi Dan Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 836-843. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1892>, diakses tanggal 12 april