

PENGARUH SELF-ESTEEM, COACHING, DAN EMPOWERMENT PADA KINERJA KARYAWAN BANK SULUT CABANG RANOTANA

THE EFFECT OF SELF-ESTEEM, COACHING, AND EMPOWERMENT TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE OF BANK SULUT BRANCH RANOTANA

Oleh:

Cindy Gloria Mongdong

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

cindymongdong@gmail.com

Abstrak: Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self-esteem*, *coaching*, dan *empowerment* terhadap kinerja karyawan Bank Sulut cabang Ranotana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Sulut cabang Ranotana, dengan jumlah sampel 31 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-esteem*, *coaching*, dan *empowerment* secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulut cabang Ranotana. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan dan mengelola potensi-potensi yang dimiliki karyawan dan lebih meningkatkan kinerja karyawan, maka pemimpin atau atasan harus lebih rutin dalam memberikan *coaching* kepada karyawannya. Manajemen perusahaan hendaknya lebih mencermati faktor-faktor internal dan organisasional sebelum membuat kebijakan tentang pemberdayaan (*empowerment*) karyawan.

Kata Kunci: *self-esteem*, *coaching*, *empowerment*, *kinerja karyawan*

Abstract: The purpose of this study is to know the effect *self-esteem*, *coaching*, and *empowerment* toward employee performance of Bank Sulut branch Ranotana. The population of this research is all employees at Bank Sulut branch Ranotana, with a sample 31 people. The approach that used in this research is descriptive quantitative analysis approach to know how far its effect toward employee performance. The result of hypothesis showing *self-esteem*, *coaching*, and *empowerment* simultaneously and partially toward employee performance of Bank Sulut branch Ranotana. It is recommended to the leadership of Bank Sulut branch Ranotana in order to accommodate the desires of the lower class so that employee performance can be formed. It is better if the company pays more attention to and manages the potential of employees and further improves employee performance, so leaders or superiors must be more routine in providing *coaching* to employees. Company management should pay more attention to internal and organizational factors before making policies on employee empowerment.

Keywords: *self-esteem*, *coaching*, *empowerment*, *employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting bagi perusahaan (Ardana, 2012:3). Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja karyawan merupakan 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 organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2015).

Pada dasarnya setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67). Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang diaktualisasikan karyawan juga di dukung oleh beberapa faktor dimana beberapa faktor antara lain: harga diri (*self-esteem*), pembinaan (*coaching*), dan pemberdayaan (*empowerment*). Untuk meningkatkan kinerja para karyawan, maka pihak perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Pemberdayaan (*empowerment*) yang dilakukan oleh pihak perusahaan dapat meningkatkan kemampuan atau ketrampilan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan perusahaan.

Self esteem merupakan ketrampilan yang dapat dipelajari dan dilatih oleh siapapun seperti halnya mempelajari banyak hal dalam kehidupan ini, bukan sesuatu yang diketahui sejak lahir. *Self esteem* terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Individu dengan tingkat *self esteem* yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan individu dengan tingkat *self esteem* yang rendah, sebab dengan sifat mereka tersebut, mereka merasa dituntut untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Semakin tinggi *self esteem* yang dimiliki oleh seorang karyawan akan meningkatkan kinerja individu karena adanya tingkat harga diri yang membuat mereka merasa dihargai sehingga karyawan berusaha bekerja dengan lebih baik dan kinerja semakin meningkat. Sebaliknya, jika harga diri (*self esteem*) yang dimiliki seorang karyawan rendah maka kinerjanya akan semakin menurun. Individu dengan *self-esteem* tinggi percaya bahwa mereka memiliki karakter dan sifat yang diperlukan. Terdapat tiga kemungkinan bagi individu dengan *self-esteem* yaitu: 1) memiliki tingkat kepuasan kerja dan motivasi yang lebih tinggi; 2) menunjukkan tingkat yang lebih dalam berbagai tugas dan bidang; dan 3) lebih sukses dalam mengidentifikasi dan memperoleh pekerjaan yang sesuai. Sehingga mungkin pengaruh *self-esteem* terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan positif (Chamariyah, 2015:27).

Pemberdayaan (*empowerment*) merupakan upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin, karyawan diberikan keleluasaan untuk mengambil tindakan-tindakan yang dipandang tepat dalam rangka melayani pelanggan, termasuk menangani masalah yang terjadi didalam pekerjaannya, melalui pemberdayaan karyawan diharapkan terjadi *sharing of power* yaitu bawahan dilibatkan secara bersama-sama oleh pihak manajemen untuk melakukan perubahan-perubahan (Kadarisma, 2012:233).

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. *Self-Esteem*, *Coaching*, dan *Empowerment* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut Cabang Ranotana.
2. *Self-Esteem* terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut Cabang Ranotana.
3. *Coaching* terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut Cabang Ranotana.
4. *Empowerment* terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut Cabang Ranotana.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Marwansyah (2016:3) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Self-Esteem

Self-esteem menurut Ghufron dan Risnawita (2016) adalah penilaian diri yang dilakukan seseorang terhadap dirinya yang didasarkan pada hubungannya dengan orang lain. *Self esteem* merupakan hasil penilaian yang dilakukannya dan perlakuan orang lain terhadap dirinya dan menunjukkan sejauh mana individu memiliki rasa percaya diri serta mampu berhasil dan berguna.

Coaching

Menurut Salim (2014:2) pembinaan (*coaching*) adalah bagaimana membantu seseorang menemukan apa yang diinginkan dari posisi dimana dia sekarang, dengan menggali sumber daya apa saja yang dibutuhkan, sikap mental yang harus dibangun dan teknik-teknik yang cocok dalam mengimplementasikannya.

Empowerment

Mardikanto dan Poerwoko (2013:128) mengatakan bahwa *empowerment* dapat diartikan sebagai melibatkan karyawan yang benar-benar berarti (signifikan). Seorang pemimpin (*manajer*) apapun tingkatannya, sesungguhnya menggunakannya, mungkin karena tidak pernah menyadari bahwa sebenarnya bisa melakukan hal tersebut.

Kinerja Karyawan

Edison (2016:190) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penelitian Terdahulu

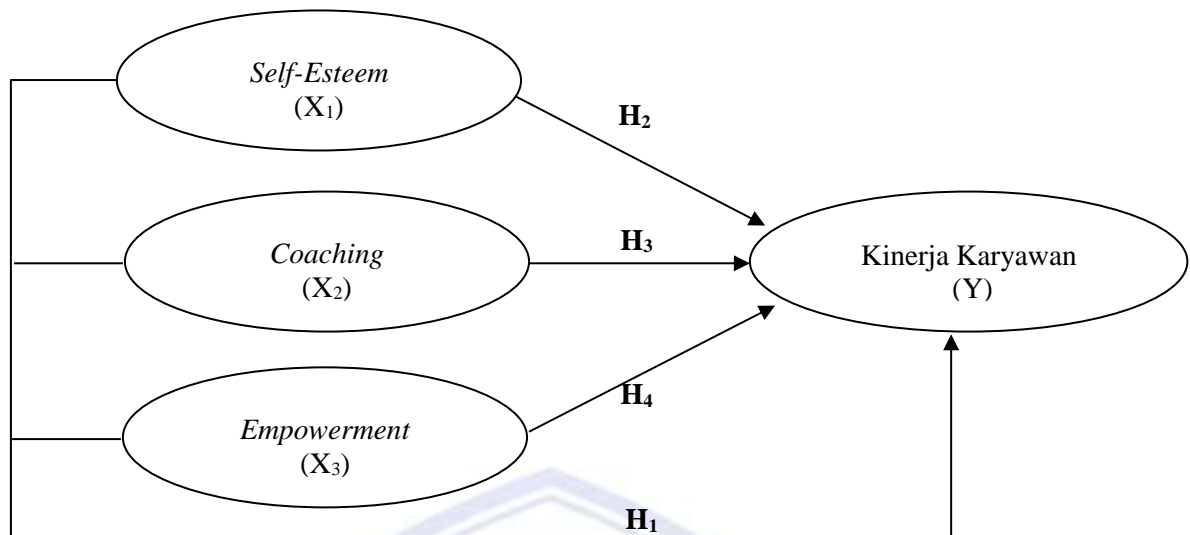
Penelitian yang dilakukan oleh Sebayang dan Sembiring (2017) dengan judul pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* dan *self-esteem* terhadap kinerja individual karyawan PT. Finnet Indonesia tahun 2016. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa *self esteem* dan *c* secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Takndare dan Yulita (2019) dengan judul *The influence of locus of control, self-efficacy and self-esteem on the employees performance: a case study*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control, self-efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan secara simultan dan secara parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) *locus of control, self-efficacy, self-efficacy*, dan *self esteem* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di First State Middle School of Sentani (2) secara parsial, *self-efficacy* dan *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sekolah Menengah Pertama Sentani Sentani.

Penelitian yang dilakukan oleh Rajalingam, Yasothai, Jauhar, dan Bashawir (2015) dengan judul *a study on the impact of empowerment on employee performance: the mediating role of appraisal*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemberdayaan (*empowerment*) terhadap kinerja karyawan dan dimediasi oleh penilaian kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan (*empowerment*) antara lain; kekuasaan, pengetahuan, berbagi informasi, dan hadiah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penilaian kinerja yang merupakan variabel mediasi juga mempunyai hubungan antara pemberdayaan dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Armaniah (2018) dengan judul *the effect of coaching on employee performance in the human resource management field: the case of the lebanese banking sector*. Penelitian ini bertujuan: (1) untuk mengetahui pembinaan (*coaching*) terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan Lebanon; (2) untuk mengisi celah di Pasar Lebanon dengan memeriksa pembinaan (*coaching*) intervensi kreatif dan motivasi mekanisme yang mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembinaan (*coaching*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori, 2020

Hipotesis Penelitian

- H₁: *Self-Esteem*, *Coaching*, dan *Empowerment* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut Cabang Ranotana.
- H₂: *Self-Esteem* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut Cabang Ranotana.
- H₃: *Coaching* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut Cabang Ranotana.
- H₄: *Empowerment* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut Cabang Ranotana.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode asosiatif bertujuan untuk mencari hubungan diantara dua variabel (Siregar, 2013:7).

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian (Riduwan, 2015:8). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan seluruh karyawan Bank Sulut Cabang Ranotana, yang berjumlah 31 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 31 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (*total sampling*).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas adalah untuk mengukur valid atau tidak valid tidaknya suatu kuiseoner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh yng ingin di teliti (Ghozali, 2015:52). Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh ari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada dibawah 0,05. Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstrukur. Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika seseorang menjawab pertanyaan dengan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian terhadap reliabilitas ini menggunakan *Alpha Cronbach* dengan menentukan jika nilai alpha didapatkan > 0,6 maka artinya reliabel (Sujarweni, 2015:192). Butir angket atau kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach's Alfa* $\geq 0,6$ dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach's Alfa* < 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2015:160).

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2015:139).

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2016:96) bahwa Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen).

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (*partial*) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2013:98).

1. Jika $t_h \geq t_t \rightarrow$ maka H_0 ditolak, H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika $t_h < t_t \rightarrow$ maka H_0 diterima, H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum objek Penelitian

PT. Bank Sulut (Bank) dahulu bernama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara didirikan dengan nama Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Tengah berdasarkan Akte no. 88 tanggal 17 Maret 1961 oleh Raden Hadiwido. Bank SulutGo cabang Ranotana berada pada alamat Jl. Sam Ratulangi No. 432 Kel. Ranotana Kec. Sario Kota Manado.

Deskripsi Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	11	35%
Perempuan	20	65%
Jumlah	31	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 35%, sedangkan perempuan sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 65%. Dengan adanya data ini, menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden

laki-laki. Responden perempuan lebih banyak dibutuhkan dan diperlukan menjadi karyawan pada Bank Sulut cabang Ranotana responden laki-laki.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 25 Tahun	14	45
26 – 30 Tahun	4	13
31 – 35 Tahun	10	32
≥ 36 Tahun	3	10
Jumlah	31	100

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa deskripsi responden berdasarkan kelompok umur ≤ 25 tahun memiliki frekuensi 14 orang sebesar 45%, kelompok umur 26-30 tahun memiliki frekuensi 4 orang sebesar 13%, kelompok umur 31-35 tahun memiliki frekuensi 10 orang sebesar 32%, dan kelompok umur ≥ 36 tahun memiliki frekuensi 3 orang sebesar 10%. Dari kelompok umur tersebut, bahwa frekuensi/ jumlah responden terbanyak pada Bank Sulut cabang Ranotana adalah dari kelompok umur ≤ 25 tahun yaitu sebesar 45%.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	60	43%
Diploma	9	6%
S1	70	50%
S2	2	1%
Jumlah	31	100%

Sumber: Olahan Data, 2020

Tabel 3 menunjukkan bahwa deskripsi responden berdasarkan pendidikan SMA memiliki frekuensi 9 orang sebesar 29%, pendidikan Diploma memiliki frekuensi 5 orang sebesar 16%, pendidikan S1 memiliki frekuensi 16 orang sebesar 52%, dan pendidikan S2 memiliki frekuensi 1 orang sebesar 3%. Berdasarkan data pendidikan tersebut bahwa frekuensi/jumlah responden terbanyak pada Bank Sulut cabang Ranotana adalah yang pendidikan S1 sebesar 52%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan S1 lebih banyak dibanding responden yang berpendidikan SMA, Diploma, dan S2.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Self-Esteem (X ₁)	X1.1	0,000	Valid	0,821	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,000	Valid		
	X1.4	0,000	Valid		
	X1.5	0,000	Valid		
Coaching (X ₂)	X2.1	0,000	Valid	0,869	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
	X2.5	0,000	Valid		
Empowerment (X ₃)	X2.1	0,000	Valid	0,760	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,000	Valid	0,925	Reliabel
	Y2	0,000	Valid		
	Y3	0,000	Valid		
	Y4	0,000	Valid		
	Y5	0,000	Valid		
	Y6	0,000	Valid		

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel $\geq 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

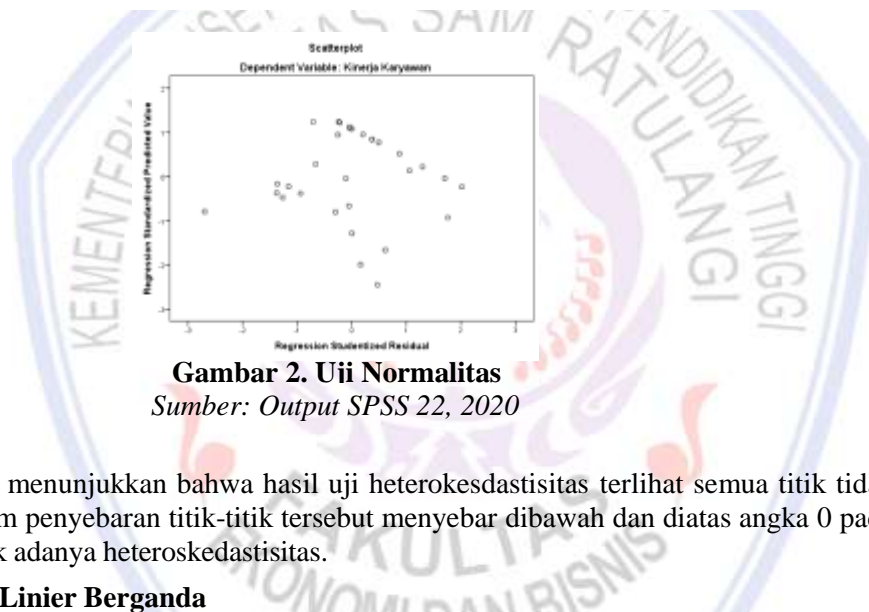
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Self-Esteem (X_1)	.793	1.260
Coaching (X_2)	.807	1.238
Empowerment (X_3)	.781	1.280

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai *tolerance* $> 0,01$ atau sama dengan nilai *VIF* < 10 . Hasil perhitungan menghasilkan nilai toleransi dibawah angka 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji heterokedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya heterokedastisitas.

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-0.034	.566
1 Self-Esteem	.435	.124
Coaching	.395	.109
Empowerment	.244	.115

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 6, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,034 + 0,435 X_1 + 0,395 X_2 + 0,244 X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar -0,034 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka kinerja karyawan (*Y*) adalah sebesar -0,034 satuan. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,435 menunjukkan terdapat pengaruh positif *self-esteem* (X_1) terhadap kinerja karyawan (*Y*). Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,395 menunjukkan terdapat pengaruh positif *coaching* (X_2) terhadap kinerja karyawan (*Y*). Nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,244 menunjukkan terdapat pengaruh positif *empowerment* (X_3) terhadap kinerja karyawan (*Y*).

Pengujian Hipotesis**Tabel 7. Uji F Simultan**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.466	3	3.155	21.322	0.000 ^b
	Residual	3.996	27	.148		
	Total	13.461	30			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Empowerment, Coaching, Self-Esteem

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan *self-esteem*, *coaching*, dan *empowerment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	-.034	.566			-.061	.952
Self-Esteem	.435	.124	.413		3.510	.002
Coaching	.395	.109	.425		3.641	.001
Empowerment	.244	.115	.253		2.129	.043

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Tabel 8 menunjukkan bahwa *self-esteem* memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,002 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. *Coaching* memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. *Empowerment* memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,043 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.703	.670	.38468

a. *Predictors:* (Constant), Empowerment, Coaching, Self-Esteem

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui bahwa Nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,839. Hal ini menunjukkan bahwa *self-esteem*, *coaching*, dan *empowerment* secara simultan mempunyai hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,703. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu *self-esteem* (X_1), *coaching* (X_2), dan *empowerment* (X_3) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 70,3% dan sisanya 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan**Pengaruh Self-Esteem, Coaching, dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian hipotesis mendapatkan hasil menunjukkan bahwa *self-esteem*, *coaching*, dan *empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja dipengaruhi oleh *self-esteem*, *coaching*, dan *empowerment*.

Pengaruh Self-Esteem Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis mendapatkan hasil bahwa *self-esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Widyawati dan Karwini (2018) menemukan bahwa *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Supartini, Sukarmanto, dan Maemunah (2017) menemukan bahwa *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Coaching* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *coaching* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maharani dan Widiartanto (2017) menemukan bahwa *coaching* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Aziz dan Mayowan (2018) menemukan bahwa *coaching* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Empowerment* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suryani dan Sarmawa (2014) menemukan bahwa *empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Sumardi dan Wibowo (2018) menemukan bahwa *empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. *Self-Esteem*, *coaching*, dan *empowerment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Cabang Ranotana.
2. *Self-Esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Cabang Ranotana.
3. *Coaching* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Cabang Ranotana.
4. *Empowerment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Cabang Ranotana.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan dan mengelola potensi-potensi yang dimiliki karyawan. Akan baik bagi karyawan untuk mengasah keahlian dan meningkatkan rasa percaya diri (*self-esteem*) dengan cara mendapatkan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih.
2. Sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan kinerja karyawan, maka pemimpin atau atasan harus lebih rutin dalam memberikan *coaching* kepada karyawannya tentunya dengan materi yang beragam, dengan begitu kedepannya karyawan akan memiliki perkembangan yang beragam seperti kemampuan dalam mengambil keputusan dengan tepat, lebih berkomitmen kuat dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Manajemen perusahaan hendaknya lebih mencermati faktor-faktor internal dan organisasional sebelum membuat kebijakan tentang pemberdayaan (*empowerment*) karyawan. Karena pada dasarnya setiap individu mempunyai perilaku yang disebabkan oleh faktor eksternal dan organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Achi dan Sleilati. 2016. *The Effect of Coaching on Employee Performance in The Human Resource Management Field: the Case of The Lebanese Banking Sector*. *International Journal of Trade and Global Markets*, Vol.9, No.2, Hal. 137-167. https://www.researchgate.net/publication/301904041_The_effect_of_coaching_on_employee_performance_in_the_human_resource_management_field. Diakses 3 Februari 2020.
- Ardana, K. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aziz dan Mayowan. 2018. Pengaruh *Outbound Management Training (OMT)* dan *Coaching* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank X BUMN Tbk. Cabang Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 64, No. 1, Hal. 180-187. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2744/3136>. Diakses 3 Februari 2020.
- Chamariyah. 2015. Pengaruh *Self Efficacy*, *Assertiveness*, dan *Self Esteem* Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intentions*) Pegawai pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. *Jurnal Neo-Bis*, Volume 9, No. 1, Hal. 20-38. <https://journal.trunojoyo.ac.id/neo-bis/article/view/680/600>. Diakses 3 Februari 2020.
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Ghozali. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron dan Risnawita. 2016. *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Maharani dan Widiartanto. 2017. Pengaruh *Self-Efficacy, Coaching, dan Empowerment* Terhadap Kinerja Karyawan CV. Laxita Paramitha Semarang (Studi pada Mahasiswa S1 Universitas Diponegoro). *Diponegoro journal of Social and Political*, Hal. 1-10. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/16766/16102>. Diakses 3 Februari 2020.
- Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardikanto dan Poerwoko. 2013. *Pemberdayaan Masyarakat dalam Perspektif Kebijakan Publik*. Bandung: CV Alfabeta.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rajalingam, Yasothai, Jauhar, dan Bashawir. 2015. *A Study on The Impact of Empowerment on Employee Performance: The Mediating Role of Appraisal*. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, Vol. 3, No.1, Hal. 92-104. <https://ijlass.org/data/frontImages/gallery/Vol. 3 No. 1/10. 92-104.pdf>. Diakses 3 Februari 2020.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Salim. 2014. *Effective Coaching*. Jakarta: PT. Buana Ilmu Populer.
- Sebayang dan Sembiring. 2017. Pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* Terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia. *e-Proceeding of Management*, Vol.4, No.1, Hal. 335-345. Diakses 3 Februari 2020.
- Siregar. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Fajar Interpretama Mandiri.
- Sumardi dan Wibowo. 2018. *The Effect of Compensation, Empowerment, Competency, and Job Satisfaction Toward Performance of Lecture in Wiralodra Universiti of Indramayu*. *International Journal of Scientific Research and Management*, Vol.6, No.5, Hal. 317-334. <https://pdfs.semanticscholar.org/747f/d83a11d5106ef8e46f2ff7e4e8e042cb7d1e.pdf? ga=2.209416274.1353593447.1582927656-1213734024.1580748347>. Diakses 3 Februari 2020.
- Supartini, Sukarmanto, dan Maemunah. 2017. Pengaruh *Locus of Control, Self-Esteem, dan Self Efficacy* Terhadap Kinerja Auditor Dengan *Emotional Stability* sebagai Variabel Moderating. *Prosiding Akuntansi*, Hal. 375-381. <http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/8526/pdf>. Diakses 3 Februari 2020.
- Suryani dan Sarmawa. 2014. *Empowerment dan Job Involvement Pengaruhnya Terhadap Job Satisfaction dan Employee Performance* (Study pada Koperasi Graha Santi-Sanur). *Forum Manajemen*, Volume 12, Nomor 2, Hal. 74-83. https://www.researchgate.net/publication/328891393_Empowerment_dan_Job_Involvement_Pengaruhnya_terhadap_Job_Satisfaction_dan_Employee_Performance_Study_Pada_Koperasi_Graha_Santi_-_Sanur/link/5bea0845a6fdcc3a8dd1c356/download. Diakses 3 Februari 2020.
- Takndare dan Yulita. 2019. *The Influence of Locus Of Control, Self-Efficacy, and Self-Esteem on The Employees Performance: a Case Study*. *International Conference on Technology, Education and Science*, Hal. 155-160. <https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/incotes/article/viewFile/5939/2986>. Diakses 3 Februari 2020.

Widyawati dan Karwini. 2018. Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Forum Manajemen*, Volume 16, Nomor 2, Hal. 54-64. <https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/view/265/189>. Diakses 3 Februari 2020.

