

PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYWAN PADA PT. TIMURJAYA DAYATAMA (WINGS) KANTOR CABANG SONDER

THE INFLUENCE OF SELF ESTEEM, SELF EFFICACY AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TIMURJAYA DAYATAMA (WINGS) SONDER BRANCH OFFICE

Oleh:

Christin Mega Langi¹
Bernhard Tewal²
Lucky O.H. Dotulong³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹christinlangi26@gmail.com

²bernhardtewal@unsrat.ac.id

³luckydotulong@unsrat.ac.id

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam perkembangan suatu perusahaan dimana semakin baik sumber daya manusia yang dimilikinya maka semakin baik kinerja perusahaannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dalam bekerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 105 karyawan. Sampel penelitian ini berjumlah 51 responden dengan menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner penelitian dan analisis data menggunakan metode regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *self esteem*, *self efficacy* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya secara parsial *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran bagi perusahaan agar lebih meningkatkan perhatian tentang *self esteem*, *self efficacy* dan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Harga diri, keyakinan diri, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Abstract: Human resources is the most important factor in the development of a company where the better the human resources it has, the better the company's performance. To achieve the company's goals, reliable human resources are needed at work. The purpose of this study was to determine the effect of self-esteem, self-efficacy and work environment on employee performance either partially or simultaneously. The population in this study amounted to 105 employees. The sample of this study amounted to 51 respondents using purposive sampling technique. Collecting data using research questionnaires and data analysis using multiple linear regression method using SPSS version 23 program. The results show that simultaneously self-esteem, self-efficacy and work environment have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, partially self-esteem and self-efficacy have a positive and significant effect on employee performance, while the work environment has a positive and insignificant effect on employee performance. Suggestions for companies to increase their attention to self-esteem, self-efficacy and the work environment in order to improve employee performance.

Keywor : Self esteem, self efficacy, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Peran sumber daya manusia dalam perusahaan umumnya untuk meningkatkan produktivitas agar tercapainya visi dan misi perusahaan. Manajemen perusahaan harus dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki karena sumber

daya manusia merupakan penggerak setiap aktivitas dalam perusahaan. Perusahaan harus dapat memaksimalkan sumber daya manusia agar memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik tentunya akan membawa pengaruh yang baik bagi perusahaan sebaliknya kinerja yang buruk membawa pengaruh yang buruk bagi perusahaan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya *self esteem*, *self efficacy* dan lingkungan kerja. Menurut Moorhead & Griffin (2013:69) Harga diri (*self esteem*) adalah tingkat dimana seseorang percaya bahwa ia merupakan individu yang berharga dan layak. Menurut Lunenburg (2011:10) *Self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang di harapkan. Keyakinan diri dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena akan sangat menentukan kinerja. Selain *self esteem* dan *self efficacy*, variabel lingkungan kerja juga sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan. Lingkungan Kerja adalah tempat dimana karyawan melaksanakan pekerjaan sehari-hari; untuk itu lingkungan kerja yang baik, nyaman dan memadai akan membuat karyawan merasa betah dalam bekerja sehingga waktu bekerja dapat dipergunakan secara efektif dan efisien.

Self esteem, *self efficacy* mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan karena mereka menyadari dampaknya terhadap kinerja. Karyawan dengan *self esteem* yang tinggi akan merasa baik dengan dirinya, menerima dirinya apa adanya, serta merasa puas terhadap dirinya atau secara keseluruhan merasa dirinya berharga yang dapat meningkatkan kinerja, karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi atau keyakinan diri yang baik akan merasa sanggup menyelesaikan pekerjaan dan mampu menyelesaikan masalah diberbagai situasi sehingga dapat meningkatkan kinerja. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena lingkungan kerja yang nyaman dan memadai akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh *self esteem* secara parsial terhadap kinerja karyawan
3. Pengaruh *self efficacy* secara parsial terhadap kinerja karyawan
4. Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2015:2) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasai. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan pula oleh hasibuan (2017:10) sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja dan pengembangan individu pegawai. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kinerja Karyawan

Menurut Amir (2015:83) dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tenaga kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Menurut Rivai (2011:552) tujuan penilaian kinerja untuk mengetahui:

1. Tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antar karyawan satu dengan yang lainnya.
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kinerja mereka.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.

9. Sebagai salah satu informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
10. Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
11. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins dan Judge (2012) terdiri dari : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Self Esteem

Menurut Ghufron dan Risnawati (2016) *Self esteem* 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. Menurut Moorhead & Griffin (2013) Harga diri (*Self esteem*) adalah tingkatan dimana seseorang percaya ia merupakan individu yang berharga dan layak. Indikator *self esteem* menurut (Reasoner 2010:4) terdiri dari : Perasaan aman, perasaan menghormati diri, perasaan diterima, perasaan mampu, dan perasaan berharga.

Self Efficacy

Menurut 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 diharapkannya. Menurut Luthan (2014:338) *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Indikator *self efficacy* menurut Lunenburg (2011:36) terdiri dari : Pengalaman akan kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal, dan keadaan fisiologis.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat berbagai fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Heizer dan Render (2015:467) mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai lingkungan kerja fisik dimana para karyawan bekerja dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) terdiri dari : Penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara, keamanan di tempat kerja, temperatur/suhu udara di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, dan music di tempat kerja.

Penelitian Terdahulu

Sebayang, Sembiring (2017) dalam penelitian berjudul Pengaruh *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terhadap Kinerja Individual Karyawan PT. Finnet Indonesia. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja individual karyawan PT. Finnet Indonesia. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

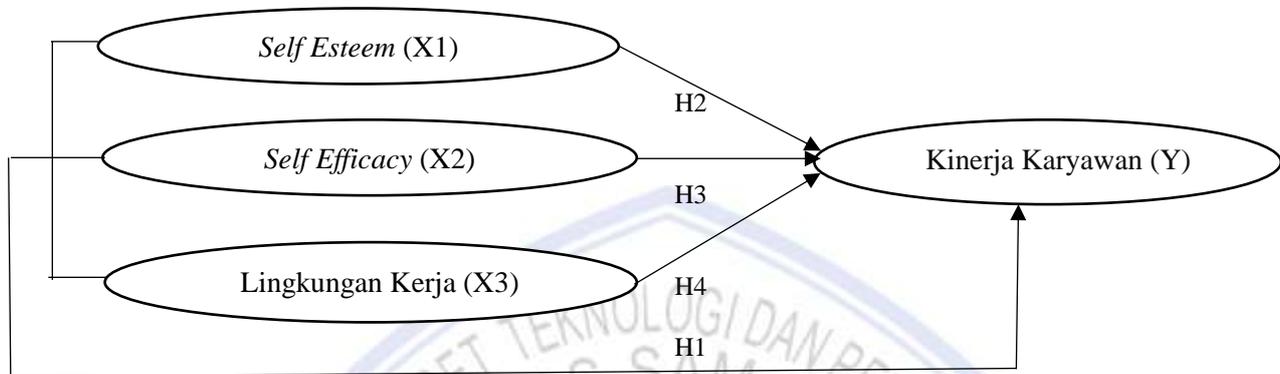
Hermawati, Ningsih (2020) dalam penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hira Adya Naranata. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, *self efficacy* dan komitmen organisasi pada karyawan PT. Hira Adya Naranata. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, *self efficacy* dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Moningka, Tewal, Dotulong (2018) dalam penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan *Social Capital* di PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkit Minahasa. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu, dan *social capital* terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkit Minahasa. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dheviests, Riyanto (2020) dalam penelitian berjudul *The Influence of Work Discipline, Self Efficacy and Work Environment on Employee Performance in The Building Plant d Departement at PT Gajah Tunggal Tbk*. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, efikasi diri (*self efficacy*) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gajah Tunggal Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel X berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Gajah Tunggal Tbk.

Tambingon, Tewal, Trang (2019) dalam penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh secara simultan lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan maupun secara parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2021

Hipotesis

Hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : *Self Esteem* (X₁), *Self Efficacy* (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- H2 : *Self Esteem* (X₁) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- H3 : *Self Efficacy* (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- H4 : Lingkungan Kerja (X₃) secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Jenis dan Tempat Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:56) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menganalisis pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Timurjaya Dayatama (WINGS) Kantor Cabang Sonder.

Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 105 karyawan. Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diolah sebanyak 51 karyawan yang di dapat dari rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling*.

Data dan Sumber Data

Data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung, data primer didapatkan melalui kuesioner penelitian yang dibagikan kepada karyawan. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, data primer didapatkan melalui jurnal penelitian terdahulu, dan perpustakaan.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara

memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Alternatif jawaban yang disediakan mengacu pada skala likert.

Metode Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu tahap kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengolahan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh dari lapangan. Penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala likert 1 – 5 yaitu sangat setuju diberi bobot 5, setuju diberi bobot 4, netral diberi bobot 3, tidak setuju diberi bobot 2, sangat tidak setuju diberi bobot 1 kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program SPSS versi 23. Data yang terkumpul dianalisis dengan teknik analisis seperti uji validitas dan uji reliabilitas kuesioner, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan untuk menguji hipotesis menggunakan Uji F dan uji t, dan koefisien determinasi (R).

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kemampuan suatu instrument atau alat pengumpul data dalam mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan. Menurut Ghozali (2018:51) Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Uji validitas dilakukan dengan tujuan mengetahui ketepatan kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument dikatakan valid serta membandingkan nilai signifikansi apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,5 maka instrument dikatakan valid sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui tingkat ketepatan alat ukur yang dipakai. Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Jika koefisien reliabilitas hasil perhitungan menunjukkan angka $\geq 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa instrument dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Menurut Ghozali (2018:105) tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:135) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat dan variabel bebas lebih dari satu, analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

β_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi untuk X_1

β_2 = Koefisien regresi untuk X_2

β_3 = Koefisien regresi untuk X_3

ε = Standar error

Y = Kinerja Karyawan

X1 = *Self Esteem*

X2 = *Self Efficacy*

X3 = Lingkungan Kerja

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen atau variabel bebas berpengaruh terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Uji ini digunakan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen atau variabel bebas berpengaruh terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5%. Dengan dasar pengambilan keputusan Uji t. Jika nilai $sig < 0,05$ atau $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y sebaliknya jika nilai $sig > 0,05$ atau $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel X dan Y.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) yaitu mengidentifikasi besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen (Priyastama 2017).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

| Variabel | Indikator | Sig | R hitung | R tabel | Keterangan |
|--|-------------------|-------|----------|---------|------------|
| <i>Self Esteem</i> (X ₁) | X _{1.1} | 0,000 | 0,687 | 0.281 | Valid |
| | X _{1.2} | 0,000 | 0,674 | 0.281 | Valid |
| | X _{1.3} | 0,000 | 0,705 | 0.281 | Valid |
| | X _{1.4} | 0,000 | 0,691 | 0.281 | Valid |
| | X _{1.5} | 0,000 | 0,652 | 0.281 | Valid |
| <i>Self Efficacy</i> (X ₂) | X _{2.1} | 0,000 | 0,763 | 0.281 | Valid |
| | X _{2.2} | 0,000 | 0,756 | 0.281 | Valid |
| | X _{2.3} | 0,000 | 0,707 | 0.281 | Valid |
| | X _{2.4} | 0,000 | 0,746 | 0.281 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X ₃) | X _{3.1} | 0,000 | 0,532 | 0.281 | Valid |
| | X _{3.2} | 0,000 | 0,494 | 0.281 | Valid |
| | X _{3.3} | 0,000 | 0,504 | 0.281 | Valid |
| | X _{3.4} | 0,000 | 0,591 | 0.281 | Valid |
| | X _{3.5} | 0,000 | 0,471 | 0.281 | Valid |
| | X _{3.6} | 0,004 | 0,393 | 0.281 | Valid |
| | X _{3.7} | 0,000 | 0,484 | 0.281 | Valid |
| | X _{3.8} | 0,001 | 0,441 | 0.281 | Valid |
| | X _{3.9} | 0,022 | 0,320 | 0.281 | Valid |
| | X _{3.10} | 0,022 | 0,321 | 0.281 | Valid |
| | X _{3.11} | 0,001 | 0,443 | 0.281 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y ₁ | 0,000 | 0,697 | 0.281 | Valid |
| | Y ₂ | 0,000 | 0,668 | 0.281 | Valid |
| | Y ₃ | 0,000 | 0,747 | 0.281 | Valid |
| | Y ₄ | 0,000 | 0,693 | 0.281 | Valid |
| | Y ₅ | 0,000 | 0,585 | 0.281 | Valid |

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 23 (2021)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dikemukakan bahwa dari item-item pernyataan variabel dinyatakan valid karena nilai *Pearson Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,281 ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

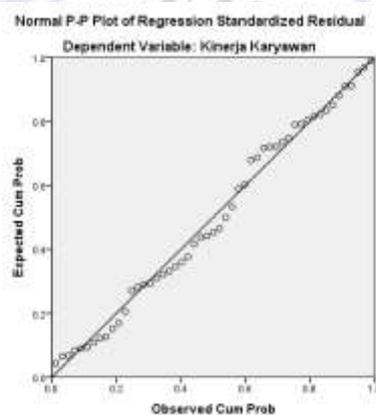
| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|---------------------------|----------------|------------|
| <i>Self Esteem</i> (X1) | 0,712 | Reliabel |
| <i>Self Efficacy</i> (X2) | 0,722 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0,613 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,706 | Reliabel |

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 23 (2021)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dikemukakan bahwa suatu instrumen dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Berdasarkan hasil penelitian bahwa dari item-item pernyataan variabel dinyatakan valid.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

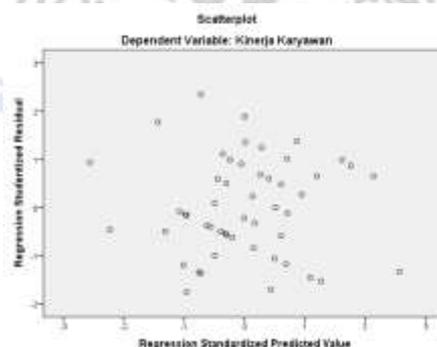


Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS Versi 23 (2021)

Berdasarkan Gambar 2 diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas, karena grafik di atas menggambarkan penyebaran data berada di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 23 (2021)

Berdasarkan hasil pada Gambar 3 *scatterplot* diatas menyatakan bahwa grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas merupakan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinieritas**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

| Variabel | VIF | Tolerance | Keterangan |
|--------------------------------|-------|-----------|-----------------------|
| <i>Self Esteem</i> (X_1) | 1.021 | 0.980 | Non Multikolinieritas |
| <i>Self Efficacy</i> (X_2) | 1.056 | 0.947 | Non Multikolinieritas |
| Lingkungan kerja (X_3) | 1.059 | 0.944 | Non Multikolinieritas |

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS Versi 23 (2021)

Berdasarkan hasil tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini sehingga data penelitian ini dapat digunakan.

Hasil Pengujian Hipotesis Simultan**Tabel 4. Uji Simultan (Uji F)**

| Model | | ANOVA ^a | | | | Sig. |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|-------|-------------------|
| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | |
| 1 | Regression | 66.519 | 3 | 22.173 | 5.995 | .002 ^b |
| | Residual | 173.834 | 47 | 3.699 | | |
| | Total | 240.353 | 50 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS Versi 23 (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4 diatas maka didapatkan hasil uji signifikansi F (Uji F) secara simultan dari variabel *Self Esteem* (X_1), *Self Efficacy* (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap kinerja menunjukkan F_{hitung} 5.995, dan nilai signifikansi < 0,05 serta nilai $F_{tabel} = 2.80$, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5.995 > 2.80$) dengan tingkat signifikansi *p-value* = 0,002 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *Self Esteem* (X_1), *Self Efficacy* (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan bahwa variabel *Self Esteem* (X_1), *Self Efficacy* (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) diterima atau terbukti.

Hasil Pengujian Hipotesis Parsial**Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 5.598 | 5.074 | | 1.103 | .275 |
| | <i>Self Esteem</i> | .370 | .125 | .371 | 2.959 | .005 |
| | <i>Self Efficacy</i> | .380 | .137 | .353 | 2.767 | .008 |
| | Lingkungan Kerja | .045 | .073 | .077 | .607 | .547 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 23 (2021)

Berdasarkan tabel 5 diatas, maka dapat dibentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = 5.598 + 0.370 X_1 + 0.380 X_2 + 0.045 X_3$$

Interpretasi:

1. Nilai konstanta $\beta_0 = 5.598$ angka tersebut menunjukkan bahwa jika variabel bebas X_1, X_2, X_3 tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0 maka kinerja karyawan sebesar 5.598 satuan.
2. Nilai koefisien X_1 (β_1) = 0,370 menunjukkan arah positif artinya jika X_1 (*Self Esteem*) meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0,370 satuan. Dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Selanjutnya nilai $T_{hitung} = 2.959 > T_{tabel} = 2.01174$ dengan tingkat signifikansi = 0,005 < 0,05 mengartikan bahwa *self esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis 2 yang menyatakan bahwa variabel *self esteem* (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diterima atau terbukti.
3. Nilai X_2 (β_2) = 0,380 menunjukkan arah positif artinya jika X_2 (*Self Efficacy*) meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0,380 satuan. Dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Selanjutnya nilai $T_{hitung} = 2.767 > T_{tabel} = 2.01174$ dengan tingkat signifikansi = 0,008 < 0,05 mengartikan bahwa *self*

- efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis 3 yang menyatakan bahwa variabel *self efficacy* (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diterima atau terbukti.
4. Nilai X_3 (β_3) = 0,045 menunjukkan arah positif artinya jika X_3 (Lingkungan Kerja) meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0,045 satuan. Dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Selanjutnya nilai $T_{hitung} = 0.607 < T_{tabel} = 2.01174$ dengan tingkat signifikansi = $0.547 > 0,05$ mengartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis 4 yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ditolak atau tidak diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .526 ^a | .277 | .231 | 1.923 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 23 (2021)

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) yang dihasilkan adalah 0.526. Berdasarkan nilai R square maka dapat dinyatakan bahwa kontribusi *self esteem* (X_1), *self efficacy* (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap naik turunnya kinerja karyawan (Y) sebesar 27,7% sedangkan sisanya 72,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian simultan (Uji F) menunjukkan bahwa *self esteem* (X_1), *self efficacy* (X_2), lingkungan kerja (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Karyawan dengan *self esteem* dan *self efficacy* yang baik akan memiliki kinerja yang baik sebaliknya karyawan dengan *self esteem* dan *self efficacy* yang tidak baik akan memiliki kinerja yang tidak baik pula. Perusahaan perlu meningkatkan *self esteem* dan *self efficacy* karyawan serta memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan memadai bagi karyawan agar mereka dapat bekerja dengan baik. *Self esteem* dan *self efficacy* dibangun dengan cara memberikan dorongan agar karyawan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan dengan sukses sehingga dapat meningkatkan kinerja, begitu juga dengan lingkungan kerja pihak manajemen perlu membangun hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, maupun karyawan dengan atasan.

Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t) menunjukkan bahwa *Self Esteem* (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut berarti setiap adanya peningkatan *Self Esteem* dari karyawan atau semakin tinggi seseorang atau individu percaya bahwa ia merupakan individu yang berharga dan layak maka kinerja akan meningkat signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyawati, Karwini (2018) memberikan hasil bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Takndare, Yulita (2019) yang memberikan hasil bahwa *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebagai masukan pihak manajemen perlu memperhatikan *self esteem* karyawan, sebaiknya perusahaan perlu memberikan dorongan yang membangun rasa percaya diri karyawan yaitu dengan cara memberikan apresiasi sekaligus pujian sebagai tanda terima kasih untuk hasil kerja karyawan dengan begitu karyawan merasa dihargai sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t) menunjukkan bahwa *Self Efficacy* atau Efikasi Diri berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut berarti setiap adanya peningkatan *Self Efficacy* atau semakin tinggi keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan dan bertahan diberbagai situasi serta dapat melewati hambatan yang ada maka kinerja akan meningkat signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmasari, Jatmiko, Afrianto (2021) dimana variabel *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPR Jatim. Sebagai

masuk diharapkan pihak perusahaan lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan *self efficacy* karyawan yaitu pihak perusahaan perlu memberikan motivasi dan bimbingan terhadap karyawan bahwa mereka memiliki kemampuan masing-masing yang dapat mereka tekuni untuk mencapai tujuan dengan begitu karyawan memiliki keinginan untuk sukses mencapai tujuan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja. Hal tersebut berarti setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja atau semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan namun tidak signifikan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riana, Agatha (2016) dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. Sebagai masukan pihak perusahaan perlu memperhatikan kondisi ruang kerja yang nyaman dan tenang serta memberikan fasilitas yang baik dan memadai agar bias mendukung aktivitas kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. *Self Esteem*, *Self efficacy*, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2. *Self Esteem* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
3. *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian maka penting bagi perusahaan agar lebih memperhatikan tentang *self esteem*, *self efficacy* agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pihak perusahaan sebaiknya memberikan dorongan yang membangun rasa percaya diri karyawan dengan cara memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan sehingga membuat karyawan merasa dihargai dan dapat meningkatkan kinerja. Selanjutnya, dari variabel *self efficacy* pihak perusahaan perlu memberikan motivasi dan bimbingan terhadap karyawan bahwa masing-masing mereka memiliki kemampuan yang dapat ditekuni untuk mencapai tujuan dengan begitu karyawan memiliki keinginan untuk sukses mencapai tujuan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Begitu juga perlu diperhatikan lingkungan kerja karyawan dengan cara memperhatikan kondisi ruang kerja yang aman dan tenang serta memberikan fasilitas yang baik agar bisa mendukung aktivitas kerja karyawan.
2. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya agar dapat memperluas penelitian ini dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2015, Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Amir, Mohammad Faisal, 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Dheviests, T. A., & Riyanto, S. (2020). The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1).
- Ghufron M. Nur, & Risnawati R.S. 2016. *Teori-teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz M.
- Ghozali, I (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25* (9th ed). Semarang: Universitas Diponegoro.

- Heizer, J., & Render, B. (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan. Edisi 11*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Hasibuan, Melayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati, F. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Efficacy dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hira Adya Naranata (Doctoral dissertation, Stiesia Surabaya)
<https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/3299/> Diakses pada tanggal 22 juli 2021.
- Luthans, Fred. 2014. *Organizational Behavior*, Singapore: Megraw HillBook co.
- Lunenbug, F. C. (2011). Organizational culture performance relationships: Views of excellence and theory Z. In *National forum of educational administration and supervision journal* (Vol. 29, No.4, pp. 1-10).
- Moningka, C. R., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Social Capital di PT PLN (Persero) Sektor Pembangkit Minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20946> Diakses pada tanggal 22 Juli 2021.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priyastama. Romie, (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS Pengelolaan Data dan Analisis Data*. Star Up. Yogyakarta.
- Rahmasari, Y.R. (2021). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPR Jatim Cabang Kediri (No.j2wpv). Center For Open Science
<https://econpapers.repec.org/paper/odfoxxx/j2pv.htm> diakses pada tanggal 5 oktober 2021.
- Riana, D., & Agatha, V. Y. (2016). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. *BHIRAWA*, 3(1), 1-8 <https://www.e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/bhirawa/article/view/230> Diakses pada tanggal 5 Januari 2022
- Reasoner, Ribert. (2010). The True Meaning of Self-Esteem. Retrieved in 2010, from <http://www.self-esteem-nase.org/what.php>.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge, 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. *Eproceedings of Management*, 4(1)
<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/4388> Diakses pada tanggal 18 Februari 2021.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Tambingon, C. K., Tewal, B., & Trang,I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7 (4).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25280> Diakses pada tanggal 5 Juni 2021.
- Takndare, D. P. A., & Yulita, I. K. (2019). The Influence of Locus of Control, Self-Efficacy and Self-Esteem on the Employees Performance: A Case Study. In *Proceedings: The Internationa Conference on Technology, Education, And Science* (Vol. 1, No 1, pp.154-160)
<https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/incotes/article/view/5939> Diakses pada tanggal 05 Juni 2021
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018, July). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. In *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar* (Vol. 16, No. 2, pp.54-64).
<https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/view/265> Diakses pada tanggal 18 Februari 2021.