

PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DANA TABUNGAN DAN ASURANSI PEGAWAI NEGERI KANTOR CABANG UTAMA BANDUNG

THE EFFECT OF SELF ESTEEM AND SELF EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT DANA TABUNGAN DAN ASURANSI PEGAWAI NEGERI BANDUNG MAIN BRANCH OFFICE

Afif Rafiditya¹, Syarifuddin²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom

¹ afifrafiditya@student.telkomuniversity.ac.id, ² syarifuddin1960@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT Dana Tabungan Dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN) Kantor Cabang Utama Bandung. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kinerja Karyawan, dan Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT Dana Tabungan Dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN) Kantor Cabang Utama Bandung. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji T & uji F), koefisien determinasi (R^2), dan pengambilan sampel dengan menggunakan metode teknik sampling yaitu *non-probability sampling* dengan jenisnya yaitu sampling jenuh. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 46 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Esteem* berada pada kategori baik, *Self Efficacy* berada pada kategori baik, dan Kinerja Karyawan juga berada pada kategori baik. Dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Dana Tabungan Dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN) Kantor Cabang Utama Bandung baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kinerja Karyawan

Abstract

This research was conducted to determine the effect of Self Esteem and Self Efficacy on Employee Performance of PT Dana Tabungan Dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN) Bandung Main Branch Office. The purpose of this research is to find out and analyze how Self Esteem, Self Efficacy, Employee Performance, and Effect of Self Esteem and Self Efficacy on Employee Performance of PT Dana Tabungan Dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN) Bandung Main Branch Office. In this research uses quantitative methods with analytical techniques used are descriptive analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing (T & F test), coefficient of determination (R^2), and using non-probability sampling with the type is saturated sampling. The number of respondents in this research was 46 respondents. The results showed that Self Esteem was in the good category, Self Efficacy was in the good category, and Employee Performance was also in the good category. The conclusion from this research there is a significant influence of Self Esteem and Self Efficacy on employee performance at PT Dana Tabungan and Pegawai Negeri (TASPEN) Bandung Main Branch Offices, both partially and simultaneously

Keyword: *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Employee Performance

1. Pendahuluan

Pada era saat ini persaingan dalam sebuah organisasi akan sangat ketat, yang mana dalam hal ini tentunya membuat suatu organisasi dituntut guna meningkatkan daya saing dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Peningkatan daya saing sumber daya manusia sangatlah penting sebab sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Marwansyah (2019:4) Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan pendayagunaan organisasi dengan faktor-faktor perencanaan sumber daya manusia yang terdiri dari pengembangan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial, hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya dengan baik. Perencanaan serta implementasi fungsi harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang objektif.

Sumber daya manusia perlu dikelola serta dilatih sebaik-baiknya agar dapat melaksanakan tugas mereka dengan sebaik mungkin sehingga dapat berkontribusi secara optimal guna menghasilkan kinerja yang tinggi demi kemajuan perusahaan tempat mereka bekerja. Kemajuan suatu organisasi atau perusahaan dapat ditentukan melalui kualitas sumber daya manusianya yang mempunyai kemampuan dan kemauan yang mumpuni dalam mengerjakan tugasnya. Untuk mencapai keberhasilan, perusahaan dituntut agar dapat untuk terus bersaing sehingga dalam hal ini perusahaan harus meningkatkan serta memperbaiki kualitas sumber daya manusianya. Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dikelola oleh Pemerintah harus dapat meningkatkan sumber daya yang dimilikinya, baik dari kualitas sumber daya manusianya maupun atau yang lainnya, sebab perusahaan harus memberikan yang terbaik untuk para *stakeholder*. Salah satu perusahaan BUMN, yaitu PT Dana Tabungan Dan Asuransi Pegawai Negeri atau biasa dikenal dengan PT TASPEN merupakan BUMN yang bergerak di bidang asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun Aparatur Sipil Negara (ASN). Sebagai perusahaan yang terpercaya dan mengemban tugas dari pemerintah, PT TASPEN tentunya harus memperhatikan kualitas karyawannya guna mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

Keberhasilan suatu organisasi ditandai oleh Kinerja (*Performance*) dari karyawannya. Menurut Shaleh (2018:57) kinerja adalah hasil untuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil, namun juga berhubungan dengan kemandirian, kekonsistenan dengan nilai organisasi, pemahaman isu-isu yang berkorelasi dengan tanggungjawabnya, serta berkomunikasi dengan baik.

Hasil rekap kinerja karyawan PT Taspem Kantor Cabang Utama Bandung adalah sebagai berikut:

TABEL 1
HASIL REKAP KINERJA KARYAWAN PT TASPEN
KANTOR CABANG UTAMA BANDUNG PERIODE TAHUN 2016-2018

No	Tahun	Angka	Predikat	Keterangan
1	2016	83.79	C	CUKUP
2	2017	90.08	B-	BAIK-
3	2018	97.19	B	BAIK

Sumber: PT Taspem KCU Bandung

Sebagaimana disajikan dalam Tabel 1, data di atas menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan PT Taspem (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Dimana pada tahun 2016 berada pada angka 83.79 yang artinya mendapatkan predikat C (Cukup), kemudian pada tahun 2017 mengalami peningkatan nilai sebesar 6.29 dari 83,79 menjadi 90,08 yang dan mendapatkan predikat B- (Baik-), lalu dari tahun 2018 mengalami peningkatan angka kinerja menjadi 97,19 dan mendapatkan predikat B (Baik). Meski mengalami peningkatan setiap tahunnya namun predikat kinerja belum mencapai predikat A yaitu dengan angka >100-105. Berdasarkan keterangan yang telah diperoleh melalui hasil wawancara diketahui bahwa meningkatnya kinerja tersebut tidak terlepas dari hal-hal yang berkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja atau yang disebut dengan *self concept*. *Self concept* adalah pandangan dan perasaan tentang diri sendiri, persepsi tentang diri sendiri ini dapat bersifat psikologis, sosial, dan fisis (Brooks dalam Rakhmat, 2015:98). *Self concept* sendiri terdiri dari perasaan dibutuhkan, perasaan diterima, perasaan mampu mengerjakan pekerjaan yang menantang, dan perasaan berharga disebut dengan *self esteem*. Sementara dari sudut pandang eksternal *self concept* karyawan yang terdiri dari faktor motivasi, kekuasaan pemimpin, komunikasi antar karyawan, interpersonal, struktur, proses kelompok, pengembangan persepsi, dan lain-lain disebut dengan *self efficacy* (Robbins dalam Sebayang, 2017:6).

Berdasarkan hasil yang diperoleh diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui dan menganalisis *self esteem* dan *self efficacy* yang dikaitkan dengan kinerja karyawan.

2. Dasar Teori dan Kerangka Berpikir

2.1 Self Esteem

Menurut Reasoner dalam Sebayang (2017:3) menjelaskan bahwa individu dengan harga diri rendah sering sekali mengalami depresi dan ketidakbahagiaan, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan impuls-impuls agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena ketidakpuasan akan kehidupan sehari-hari. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *self esteem* adalah penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif. *Self esteem* berkaitan dengan bagaimana yang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari.

2.1.1 Dimensi Self Esteem

Adapun dimensi dalam *Self Esteem* menurut Reasoner dalam Sebayang (2017:4) sebagai berikut

a. Perasaan Aman (*Feeling of Security*)

Perasaan aman individu yang berhubungan dengan sebuah rasa kepercayaan dalam lingkungan sekitar mereka. Individu yang mempunyai rasa aman akan merasa bahwa lingkungannya aman bagi mereka, dapat diandalkan serta terpercaya.

b. Perasaan Menghormati Diri (*Feeling of Identity*)

Perasaan menghormati diri melibatkan kesadaran dalam diri menjadi seorang yang memisahkan dari orang lain dan memiliki karakteristik yang unik. Hal ini juga melibatkan penerimaan diri yang mempunyai berbagai macam potensi, kepentingan, kekuatan, serta kelemahan dari orang lain.

c. Perasaan Diterima (*Feeling of Belonging*)

Perasaan Diterima adalah perasaan individu yang merasa bahwa dirinya adalah bagian pada suatu kelompok serta dirinya diterima seperti dihargai dan dihormati oleh anggota kelompoknya. Dalam kelompok ini dapat dikategorikan seperti keluarga, kelompok rekan kerja, atau kelompok apapun. Individu akan mempunyai pandangan dan penilaian yang positif terhadap dirinya apabila individu tersebut merasa diterima serta menjadi bagian dalam kelompoknya, namun individu akan mempunyai penilaian negatif tentang dirinya apabila mempunyai perasaan tidak diterima.

d. Perasaan Mampu (*Feeling of Competence*)

Perasaan dan keyakinan seorang individu akan kemampuan yang ada dalam dirinya sendiri dalam mencapai suatu hasil yang telah diharapkan, misalnya perasaan individu saat mengalami keberhasilan ataupun saat mengalami kegagalan. Pengertian ini memiliki korelasi dengan kebanggaan satu perasaan adalah kompetensi pada diri sendiri dan perasaan yang kompeten dalam menghadapi tantangan dalam kehidupan.

e. Perasaan Berharga (*Feeling of Worth*)

Perasaan ketika individu merasa dirinya berharga atau tidak, perasaan ini biasanya dipengaruhi dengan pengalaman masa lampauya. Perasaan yang dimiliki individu sering kali ditampilkan dan berasal dari pernyataan yang bersifat pribadi seperti sopan, pintar, dan lain sebagainya.

2.2 Self Efficacy

Self efficacy merupakan salah satu kemampuan pengaturan dalam diri individu. *Self efficacy* adalah persepsi diri sendiri tentang seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam kondisi tertentu. *Self Efficacy* memiliki korelasi dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. *Self efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan dipersyaratkan (Alwisol 2018:97)

2.2.1 Dimensi Self Efficacy

Menurut Lunenburg dalam Sebayang (2017:36) terdapat empat dimensi dalam *self efficacy*, diantaranya:

a. Pengalaman Akan Kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman akan sebuah kesuksesan merupakan sumber yang memiliki pengaruh besar terhadap *self efficacy* individu sebab didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self efficacy* individu meningkat, sedangkan kegagalan yang berulang menyebabkan menurunnya *self efficacy*, khususnya apabila kegagalan terjadi ketika *self efficacy* individu belum terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *self efficacy* individu apabila kegagalan yang terjadi tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar.

b. Pengalaman Individu Lain (*Vicarious Experience*)

Individu tidak bergantung dengan pengalamannya sendiri tentang kesuksesan dan kegagalan sebagai sumber *self efficacy* dirinya. *Self Efficacy* dipengaruhi oleh pengalaman dari individu lain. Pengamatan individu akan suatu keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu dapat meningkatkan *self efficacy* individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Terdapat dua keadaan yang memungkinkan *self efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya sebuah pemahaman individu terkait kemampuan orang lain serta kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri.

c. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal digunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu tersebut mempunyai kemampuan yang memungkinkan individu guna meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini diantaranya adalah sikap dan komunikasi yang dirasakan dari seorang pemimpin atau atasan. Dalam persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat, serta bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinan individu tentang kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai suatu tujuan yang diinginkan

d. Keadaan Fisiologis (*Emotional Cues*)

Penilaian individu terhadap kemampuannya dalam mengerjakan suatu pekerjaan sebagian besar dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu dapat memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari.

2.3 Kinerja

Kinerja adalah hasil untuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil, namun juga berhubungan dengan kemandirian, kekonsistenan dengan nilai organisasi, pemahaman isu-isu yang berkorelasi dengan tanggungjawabnya, serta berkomunikasi dengan baik (Shaleh, 2018:57).

2.3.1 Dimensi Kinerja

Menurut Terry G.R dan Rue L.W (2016:237) mengatakan bahwa dimensi dari kinerja mencakup lima aspek, yaitu:

a. Kualitas (*Quality*)

Definisi kualitas yaitu setiap karyawan disuatu perusahaan harus memberikan kualitas pekerjaan yang optimal sesuai dengan target yang telah diberikan oleh perusahaan. Sebab dengan adanya kualitas kinerja karyawan yang baik dapat memberikan kualitas kinerja untuk perusahaan.

b. Kuantitas (*Quantity*)

Dimensi pada kuantitas guna menunjukkan jumlah pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan sebagai suatu syarat yang telah menjadi standar pekerjaan. Seluruh pekerjaan mempunyai persyaratan yang berbeda sehingga seorang karyawan dituntut guna memenuhi persyaratan tersebut seperti keahlian, kemampuan, dan pengetahuan yang sesuai.

c. Ketepatan Waktu (*On Time*)

Ketepatan waktu dalam bekerja merupakan suatu dasar bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah menjadi tanggungjawabnya. Apabila seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang sudah ditetapkan maka akan mempengaruhi kualitas kinerja perusahaannya. Maka dari itu karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai waktu yang sudah ditetapkan.

d. Efektivitas (*Effectiveness*)

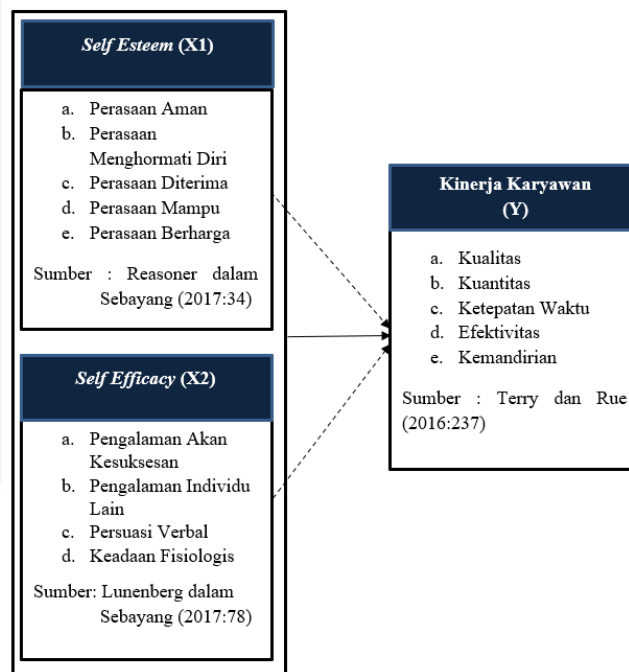
Efektivitas merupakan kemampuan seorang karyawan guna melakukan pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Saat karyawan dapat mengerjakan kinerja yang telah diberikan oleh perusahaan maka dapat dikatakan kinerja tersebut telah efektif, begitu pun sebaliknya.

e. Kemandirian (*Independent*)

Kemandirian adalah sifat penting yang harus dimiliki setiap karyawan. Sebab seorang karyawan akan dituntut untuk dapat mengelola dirinya sendiri dalam suatu perusahaan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya. Misalnya manajemen waktu terhadap dirinya sendiri, kemampuan dalam mengambil resiko, berfikir secara mandiri serta dapat memecahkan sebuah permasalahan.

3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dibuatlah gambar kerangka pemikiran untuk penelitian ini sebagai berikut



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Reasoner dalam Sebayang (2017:34), Lunenberg dalam Sebayang (2017:78), Terry dan Rue (2016:237)

4. Metode Penelitian

Metode yang digunakan, yaitu metode kuantitatif dengan pengolahan data analisis deskriptif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di PT Taspen Kantor Cabang Utama Bandung dengan jumlah karyawan sebanyak 46 orang. Menggunakan teknik *sampling* jenuh yang termasuk ke dalam pengambilan sampel

non- probability sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu data primer diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, pengamatan langsung oleh peneliti di lokasi penelitian yaitu di PT Taspen Kantor Cabang Utama Bandung dan membagikan kuesioner diberikan kepada 46 responden yakni karyawan PT Taspen Kantor Cabang Utama Bandung. Sedangkan data sekunder yang diperoleh dari dari berbagai sumber , yaitu sejarah, literatur, dan profil di PT Taspen Kantor Cabang Utama Bandung, buku dan jurnal penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian.

4 Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Self Esteem pada PT Taspen KCU Bandung berada pada kategori baik yaitu sebesar 79% dengan dimensi yang mendapat presentase terbesar adalah dimensi perasaan aman yakni sebesar 80,87%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *self esteem* karyawan sudah diperhatikan oleh perusahaan *Self Efficacy* pada PT Taspen KCU Bandung berada pada kategori baik yaitu sebesar 76,25% dengan dimensi yang mendapat presentase terbesar adalah dimensi keadaan visiologis yakni sebesar 79,35%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* karyawan sudah diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja Karyawan pada PT Taspen KCU Bandung Indonesia berada pada kategori baik yaitu sebesar 77,30% dengan dimensi yang mendapat presentase terbesar adalah dimensi kemandirian yakni sebesar 78,70%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Taspen KCU Bandung ketika melakukan pekerjaan dapat melakukannya dengan mandiri sehingga tidak selalu berketergantungan dengan pihak lain yang dapat mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja karyawan.

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.570	4.175		.376	.709
	SELF ESTEEM	.507	.106	.501	4.794	.000
	SELF EFFICACY	.577	.140	.429	4.108	.000

Gambar 2 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

$$Y = 1,507 + 0,507X_1 + 0,577X_2$$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika *Self Esteem* (X_1) bernilai nol atau Kinerja Karyawan (Y) pada PT Taspen KCU Bandung tidak dipengaruhi oleh *Self Esteem*, maka rata-rata Kinerja Karyawan bernilai 1,507. Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika *Self Efficacy* (X_2) bernilai nol atau Kinerja Karyawan (Y) pada PT Taspen KCU Bandung tidak dipengaruhi oleh *Self Efficacy*, maka rata-rata Kinerja Karyawan bernilai 1,507. Koefisien regresi b_1 memiliki arti bahwa jika variabel *Self Esteem* (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) pada PT Taspen KCU Bandung akan meningkat sebesar 0,507. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya *Self Esteem* memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen KCU Bandung (semakin tinggi/kuat *Self Esteem*, maka semakin meningkat Kinerja Karyawan pada PT Taspen KCU Bandung). Koefisien regresi b_2 memiliki arti bahwa jika variabel *Self Efficacy* (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) pada PT Taspen KCU Bandung akan meningkat sebesar 0,577. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya *Self Efficacy* memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen KCU Bandung (semakin tinggi/kuat *Self Efficacy*, maka semakin meningkat Kinerja Karyawan pada PT Taspen KCU Bandung).

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.570	4.175		.376	.709
	SELF ESTEEM	.507	.106	.501	4.794	.000
	SELF EFFICACY	.577	.140	.429	4.108	.000

Gambar 3 Hasil Uji T

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,794 untuk variabel *self esteem*, dan 4,108 untuk variabel *self efficacy*. Karena nilai t hitung kedua variabel (4,794 dan 4,108) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), maka H_0 ditolak. Artinya, ada pengaruh signifikan antara *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen KCU Bandung.

4.3.2 Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama atau keseluruhan variabel bebas, yaitu *self esteem* dan *self efficacy* terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1071.101	2	535.550	41.898	.000 ^b
	Residual	549.632	43	12.782		
	Total	1620.733	45			

Gambar 4 Hasil Uji F

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 41,898 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F hitung 41,898 > F tabel 3,21 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), maka H_0 ditolak. Artinya, ada pengaruh signifikan antara *Self Esteem* dan *Self Efficacy* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen KCU Bandung.

4.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan koefisien determinasi (R^2) adalah untuk melihat seberapa berpengaruh pada keseluruhan variabel, yaitu *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan sebagaimana Gambar 5 hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan SPSS 23

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.645	3.57521

Gambar 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Pada Gambar 5 di atas dapat dilihat pada kolom *R Square* memiliki nilai 0,661. Sehingga perhitungan koefisien determinasinya sebagai berikut:

$$KD = (0,813)^2 \times 100\%$$

$$KD = 66,1\%$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 0,661 atau 66,1%. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Esteem* dan *Self Efficacy* memberikan pengaruh sebesar 66,1% terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen KCU Bandung, sedangkan sisanya sebesar 33,9% Kinerja Karyawan pada PT Taspen KCU Bandung dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

4.5 Pembahasan

Penelitian menyatakan bahwa *Self Esteem* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Self Esteem* adalah evaluasi yang dibuat oleh seseorang yang dibuat oleh seseorang dan berhubungan dengan penghargaan terhadap diri individu itu sendiri, yang mana menunjukkan tingkat dimana individu tersebut meyakini diri sendiri penting, mampu dan merasa berharga. *Self Esteem* pada PT Taspen KCU Bandung berada pada kategori baik yaitu sebesar 79% dengan dimensi yang mendapat presentase terbesar adalah dimensi perasaan aman yakni sebesar 80,87%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *self esteem* karyawan sudah diperhatikan oleh perusahaan. Penelitian menyatakan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Self Efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka sendiri dan kejadian-kejadian dilingkungannya. *Self Efficacy* pada PT Taspen KCU Bandung berada pada kategori baik yaitu sebesar 76,25% dengan dimensi yang mendapat presentase terbesar adalah dimensi keadaan visiologis yakni sebesar 79,35%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* karyawan sudah diperhatikan oleh perusahaan.

Faktor dari kinerja karyawan kebanyakan di pengaruhi oleh perilaku dari individu atau kelompok dari suatu perusahaan atau organisasi. Apabila kinerja dari individu atau kelompok dapat berjalan baik, maka kinerja dari perusahaan juga akan dapat memperoleh hasil yang baik. Sehingga untuk memotivasi kinerja dari para individu atau kelompok maka tugas dari perusahaan memberikan gaji, bonus, dan insentif sebagai bentuk pelecut semangat

bagi para karyawannya agar dapat berkerja dengan baik. Perhitungan statistik menggunakan bantuan *software SPSS 23.0* menyatakan bahwa *Self Esteem* dan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen KCU Bandung. Hal ini berarti variabel penelitian mempunyai pengaruh yang searah terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen KCU Bandung. Semakin tinggi variabel *Self Esteem* dan *Self Efficacy*, maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan pada PT Taspen KCU Bandung.

Berdasarkan hasil estimasi regresi linear berganda, hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah kuat, yang dinyatakan melalui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,813. Untuk selanjutnya, nilai koefisien korelasi tersebut digunakan untuk menghitung besarnya koefisien determinasi. Perhitungan koefisien determinasi menjelaskan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* memiliki pengaruh sebesar 66,1% terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen KCU Bandung. Sedangkan sisanya, yaitu 33,9% merupakan kontribusi variabel lain selain variabel yang diteliti. Dalam kinerja karyawan terdapat banyak faktor yang mendukung kinerja karyawan. Hal itu bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kinerja dari karyawan baik individu maupun secara kelompok. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Taspen Kantor Cabang Utama Bandung, akan lebih baik lagi diterapkan *knowledge sharing* yang sistematis, karena *knowledge sharing* dari hasil penelitian mempengaruhi kinerja karyawan (Silmy, A. A. & Syarifuddin, 2017).

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen KCU Bandung, maka diperoleh beberapa kesimpulan untuk menjawab beberapa pertanyaan pada penelitian ini. Kesimpulan yang didapat oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. *Self Esteem* pada PT Taspen KCU Bandung berada pada kategori baik dengan dimensi yang mendapat presentase terbesar adalah dimensi perasaan aman. Artinya *self esteem* karyawan sudah diperhatikan oleh perusahaan.
- b. *Self Efficacy* pada PT Taspen KCU Bandung berada pada kategori baik dengan dimensi yang mendapat presentase terbesar adalah dimensi keadaan fisiologis. Artinya *self efficacy* karyawan sudah diperhatikan oleh perusahaan.
- c. Kinerja Karyawan pada PT Taspen KCU Bandung Indonesia berada pada kategori baik dengan dimensi yang mendapat presentase terbesar adalah dimensi kemandirian. Artinya karyawan PT Taspen KCU Bandung ketika melakukan pekerjaan dapat melakukannya dengan mandiri sehingga tidak selalu berketergantungan dengan pihak lain yang dapat mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja karyawan.
- d. Berdasarkan pengujian hipotesis bahwa terdapat pengaruh signifikan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen KCU Bandung yaitu sebesar 66,1%. Koefisien regresi *Self Esteem* terhadap kinerja karyawan bernilai positif, yang artinya *Self Esteem* memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi *Self Esteem*, maka semakin meningkat Kinerja Karyawan. *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan bernilai positif, yang artinya *Self Efficacy* memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi *Self Efficacy*, maka semakin meningkat Kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- [1] Alwisol. (2018). *Psikologi Kepribadian*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- [2] Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [3] Rakhmat, J. (2015). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- [4] Sebayang, S. (2017). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT Finnet Indonesia. *e-Journal of Management*, Vol.4, No.1.
- [5] Silmy, A. A. & Syarifuddin (2017) Pengaruh Knowledge Sharing and Employee Performance in Telkom Corporate University. *E-proceeding of management: Vol.4 (3) Open Library ISSN:2355-9357*
- [6] Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Aksara Timur.
- [7] Terry, G. R. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.