

**PENGARUH SELF ESTEEM DAN SELF EFFICACY  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT PANDI KENCANA MURNI**

**Diajukan Oleh:**

**MUH SIGIT IBNU ABIDIN**

**45 14 012 025**



**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2018**



**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul : Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada PT Pandi Kencana Murni

Nama Mahasiswa : Muh. Sigit Ibnu Abidin

Nomor Stambuk : 4514012025

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Hasanuddin R Emmang, SE., M.Si

  
Dr. Hj. Herminawaty AB., SE., MM

**MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN :**

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi  
Manajemen

  
Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH

  
Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

Tanggal Pengesahan : .....

## PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUH SIGIT IBNU ABIDIN

Nim : 45 14 012 025

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pandi Kencana Murni

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini, saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, September 2018

Muh Sigit Ibnu Abidin

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi Ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul “Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pandi Kencana Murni”.

Dalam kesempatan kali ini, penulis dengan tulus hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. DR. Ir. Saleh Pallu, M.Eng, selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak Dr.H. A. Arifuddin Mane SE,M.Si.,SH.MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. Hj. Hrminawaty Abubakar SE., MM selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd.,SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Bapak Dr.Hasanuddin Remmang,SE,M.si selaku pembimbing I yang membimbing saya selama penyusunan skripsi dan Ibu Dr.Hj Herminawaty Ab, SE,MM selaku pembimbing II yang membimbing saya selama penyusunan skripsi.

6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberi ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis dan bertambah serta staff Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi.
7. Sahabat-sahabatku Widyah Ayu Pratiwi, Imas Audia, Elisa Rusnita, Masita Yunus, Aulia Nanda Chikita, Try Utama, Iyan , Fikar Ori, Widi, Wiwing Dg Gassing, Andi Firdaus Dg Camming, Elhu, Abe, Indra, Ramzy, Ulla, Be'du, Nyoman, yang selama ini telah banyak membantu dan menyemangati dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman angkatan 2014 Fakultas Ekonomi yang tidak sempat disebutkan namanya satu persatu.
9. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Manajemen, HMI Komisariat Ekonomi yang selama ini menjadi wadah untuk belajar .
10. Orang Tua tercinta yang selalu mendoakan dan memberi dukungan baik dalam bentuk material maupun non matrial.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna sehingga penulis membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan pendidikan dimasa yang akan datang, selanjutnya dalam penulisan skripsi ini penulisan banyak diberi bantuan oleh berbagai pihak. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Amiin ya rabbal Alamin.

Makassar, September 2018

Penulis



***THE EFFECT OF SELF ESTEEM AND SELF EFFICACY ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT PANDI KENCANA MURNI***

***By***

**MUH SIGIT IBNU ABIDIN**

***Faculty of Economics Management Study Program***

***Bosowa University***

***ABSTRACT***

MUH SIGIT IBNU.2018. *Description. Analysis of the Effect of Self esteem and Self Efficacy on Employee Performance At PT Pandi Kencana Murni, South Sulawesi Province was supervised by Dr. Hasanuddin Remmang, SE, M.si and Dr.Hj Herminawaty Ab, SE, MM.*

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of self esteem and self efficacy on employee performance at PT Pandi Kencana Murni.*

*The object of the study was PT Pandi Kencana Murni. This research is a quantitative study with respondents, namely employees of PT Pandi Kencana Murni, for the study population used as many as 39 people and the sample of the study were 39 people. The analytical method used is descriptive analysis model and multiple linear regression analysis model.*

*The results showed that in order to optimize employee performance, the company should be able to work together with colleagues and be able to utilize working time optimally.*

***Keywords: Self Esteem, Self Efficacy, Performance***



**PENGARUH SELF ESTEEM DAN SELF EFFICACY TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT PANDI KENCANA MURNI**

**Oleh :**

**MUH SIGIT IBNU ABIDIN**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi**

**Universitas Bosowa**

**ABSTRAK**

MUH SIGIT IBNU.2018.Skripsi.Analisis Pengaruh Self esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pandi Kencana Murni, Provinsi Sulawesi Selatan dibimbing oleh Dr.Hasanuddin Remmang,SE,M.si dan Dr.Hj Herminawaty Ab, SE,MM.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT Pandi Kencana Murni.

Objek penelitian adalah PT Pandi Kencana Murni. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan responden yaitu karyawan PT Pandi Kencana Murni, untuk populasi penelitian yang digunakan yaitu sebanyak 39 orang dan yang menjadi sampel penelitian yaitu sebanyak 39 orang. Metode analisis yang digunakan yaitu Model Analisis Deskriptif dan Model Analisis Regresi Linear Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, maka perusahaan sebaiknya mampu berkerja sama dengan rekan kerja dan mampu memanfaatkan waktu kerja secara Optimal.

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

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN KEORISINILAN</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	6
2.1. Tinjauan Pustaka .....	6
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.3. Pengertian Self Esteem.....	10
2.1.4 Pengertian Self Efficacy .....	17
2.1.5 Pengertian Kinerja.....	19
2.2 Kerangka Pikir.....	23
2.3 Hipotesis .....	24
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	25
3.1. Daerah dan Waktu Penelitian .....	25
3.2. Metode Pengumpulan Data .....	25
3.3. Jenis Data dan Sumber Data .....	26
3.4. Metode Analisis .....	26

3.5. Defenisi Operasional.....	27
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>29</b>
4.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	29
4.1.1. Sejarah Perusahaan .....	29
4.1.2. Visi, Misi dan Peran Perusahaan .....	34
4.1.3 Susunan Dewan Komisaris dan Direksi .....	31
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan .....	36
4.1.5 Uraian Tugas Dalam Struktur .....	37
4.2. Deskripsi Data.....	45
4.2.1. Deskripsi Data Karakteristik Responden.....	45
4.2.2. Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	47
4.3. Analisis Data.....	58
4.3.1. Analisis Regresi Linear Berganda .....	58
4.3.2. Analisis Koefisien Determinasi .....	59
4.3.3. Uji F.....	60
4.3.4. Uji T.....	61
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>63</b>
5.1. Kesimpulan .....	63
5.2. Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>.....</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>.....</b>

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Skema 2.2 Kerangka Pikir .....	23
Skema 4.1 Struktur Organisasi PT Pandi Kencana Murni.....	33

UNIVERSITAS

**BOSOWA**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>		<b>Halaman</b>
Tabel 4.1	Karakteristik Jenis Kelamin Responden .....	45
Tabel 4.2	Karakteristik Usia Responden.....	46
Tabel 4.3	Karakteristik Masa Kerja Responden .....	47
Tabel 4.4	Saya Merasa Puas Dengan Cara Penampilan fisik saya ssaat ini ...	48
Tabel 4.5	Saya Merasa Bahwa Orang Lain Menghormati Dan Mengagumi saya ..	48
Tabel 4.6	Saya merasa tidak puas dengan berat badan saya .....	49
Tabel 4.7	Saya merasa baik baik saja dengan diri saya sendiri .....	50
Tabel 4.8	Saya menyukai penampilan saya saat ini.....	50
Tabel 4.9	Saya sangat mampu melakukan pekerjaan.....	51
Tabel 4.10	Saya merasa keterampilan dan kemampuan melebihi teman kerja..	52
Tabel 4.11	Saya dapat menangani pekerjaan yang lebih menantang.....	53
Tabel 4.12	Pekerjaan saya memuaskan harapan diri saya.....	53
Tabel 4.13	Saya mampu untuk melakukan berbagai kegiatan.....	54
Tabel 4.14	Saya berusaha untuk memelihara kuantitas pekerjaan.....	55
Tabel 4.15	Saya berusaha untuk memelihara kualitas pekerjaan.....	55
Tabel 4.16	Saya selalu berusaha untuk berkomunikasi secara lisan.....	56
Tabel 4.17	Saya selalu berusaha untuk berkomunikasi secara tertulis .....	57
Tabel 4.18	Saya berusaha menerima tanggung jawab dan mulai bertindak ...	57
Tabel 4.19	Hasil regresi linear berganda.....	58
Tabel 4.20	Koefisien determinasi .....	60
Tabel 4.21	Hasil Uji F.....	60
Tabel 4.22	Hasil Uji T.....	61

## I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan, peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karenanya 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 atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

*Self-Esteem* adalah penilaian individu terhadap hasil yang dicapai dengan menganalisa seberapa jauh perilaku memenuhi ideal dirinya. Dapat diartikan bahwa harga diri menggambarkan sejauh mana individu tersebut menilai dirinya sebagai orang yang memiliki kemampuan, keberartian, berharga, dan kompeten. 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 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.

*Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil

*Self-efficacy* tidak muncul begitu saja dalam diri seseorang, itu menjelaskan bahwa *self-efficacy* diperoleh atau dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Pencapaian kinerja,
- 2) Pengalaman dari orang lain. Dengan melihat kesuksesan orang lain, dapat menumbuhkan persepsi *self-efficacy* yang kuat dalam hal bahwa mereka juga dapat melakukan aktivitas yang sama,
- 3) Verbal persuasion, yaitu meyakinkan orang lain bahwa kita memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan,
- 4) Dorongan emosional. Tingkat dorongan emosional dalam menghadapi situasi yang mengancam dan menekan, akan mempengaruhi tingkat *self-efficacy*. Bila dorongan emosional rendah, maka akan meningkatkan keyakinan. Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung

jawaabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual.

Dengan demikian maka akan meningkatkan kinerja individualnya.

Sejak pertama kali didirikan pada tahun 1996, PT Pandi Kencana Murni (PAKEM Tours) yang sebelumnya memulai usahanya dibidang Biro Perjalanan Umum dengan nama PT Raudah Kencana Murni telah mampu mensejajarkan diri dengan biro perjalanan lainnya. Namun Dalam perjalanannya, Sudah dua kali pindah kepemilikan saham, dan pada akhirnya tahun 2009 sampai saat ini dioperasikan oleh pemilik saham yang baru. PT Pandi Kencana Murni telah menyelenggarakan haji khusus dan Umrah sejak tahun 2005 sampai sekarang.

Dalam perkembangannya mengalami kemajuan yang sangat pesat ditandai dengan meningkatnya jumlah jamaah dari tahun ke tahun. Hal itu didukung oleh beberapa hal yang sangat kental: Pertama, sistim manajemen yang Amanah, Profesional dan Inovatif. Kedua, Infra struktur yang cukup menunjang dan yang ketiga Sistem jaringan yang sangat luas mencapai ke daerah pelosok.

Pada dasarnya *self efficacy* dan *self Esteem* sangat dibutuhkan dalam melayani nasabah, Dari hasil pra survey peneliti, ternyata *self efficacy* dan *self esteem* sebagai topik baru juga diyakini mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian di dengan judul **“Pengaruh *Self esteem* dan *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT Pandi Kencana Murni”**.



## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar Belakang yang telah dijelaskan di atas, rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *Self esteem* terhadap kinerja karyawan pada PT Pandi Kencana Murni ?
2. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Pandi Kencana Murni ?

## 1.3 Tujuan Masalah

Sesuai dengan tujuan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan PT Pandi Kencana Murni
2. Menganalisis Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Pandi Kencana Murni

## 1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis : Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *self esteem* dan *self efficacy*
2. Manfaat praktis : Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada PT Pandi Kencana Murni tentang pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawannya.

## II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Tinjauan Pustaka

#### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kekaryawanan karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia.

Selanjutnya, menurut syamsudin (2011) manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau keparamedisian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni dalam melakukan perencanaan,pengorganisasian,

penggerakan, penyusunan personalia dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan tertentu

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Perusahaan atau organisasi dalm bidang sumbr daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan komptensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi-fungsi organisasi dapat berjalan simbang.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2014:21) meliputi :

#### **1. Perencanaan**

Perencanaan (*Human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kekaryawanan meliputi : pengorganisasian, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kekaryawanan yang baik akan membantunya tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### **2. Pengorganisasian**

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi.

Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

### 3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan ini dilakukan oleh pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

### 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan, karyawan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

### 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

## 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

## 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

## 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

## 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya (pemberhentian ini diatur dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang hukum ketenagakerjaan).

#### **2.1.3 Self Esteem**

Menurut Baron dan Greenberg (1990) seperti dikutip Chamariyah (2015:27), 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 job satisfaction 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 karyawan terdapat hubungan positif.

*Self-esteem* berbeda dengan *self-efficacy*. *Self-esteem* mengarah pada kemampuan yang lebih umum dibandingkan dengan *self efficacy* yang berkaitan dengan kemampuan yang spesifik. *Self-esteem* dapat bersumber dari (Buss, 1995) seperti dikutip Chamariyah (2015:27) :

1. Aspek yang berhubungan dengan kepercayaan diri, antara lain penampilan; kemampuan seperti intelegensi, bakat dan keahlian; dan kekuasaan. *Self-esteem* diperoleh karena kemampuan untuk mengendalikan orang lain, karena status, uang, dan pengaruh lingkungan.
2. Aspek yang berhubungan dengan aspek kecintaan pada diri sendiri (self-love), antara lain berupa a) penghargaan sosial, yang dapat diperoleh dari kasih sayang orang sekitar, penghargaan atas kemampuan dan prestasi, kehormatan atas status, b) sumber dari pihak lain, dapat diperoleh dari perasaan menjadi bagian dari kebesaran kesuksesan orang lain yang berhubungan dengannya, dan bangga atas apa yang dimiliki seperti rumah, mobil, dan lain-lain, dan c) moralitas. Dalam hal ini *self esteem* diperoleh karena orang melihat kita dapat berperilaku jujur, adil, dan religius.

Harga diri (*self esteem*) adalah hal menyukai diri. Ini bukan hanya suatukesombongan atau keangkuhan sebagaimana orang yang tersinggung “hargadirinya”, tapi percaya pada diri dan tindakan kita sendiri, atau nilai-nilai

yang kita berikan pada diri sendiri tentang emosi, fisik (jasmaniah) dan spiritual(rohaniyah). Atau lebih lengkapnya harga diri adalah perasaan, perilaku dan mengetahui bahwa anda berhak untuk memilih apa yang anda kehendaki sebagaibagian dari kehidupan anda dan mengambil sikap untuk melakukan tindakan yanganda pilih di berbagai area kehidupan anda yang membuat perasaan diri sendirimjadi lebih baik dan lebih percaya diri. *Self esteem* adalah sebuah ketrampilan yang dapat dipelajari dan dilatih oleh siapapun seperti halnya mempelajari banyakhal dalam kehidupan ini, bukan sesuatu yang diketahui sejak lahir

*Self esteem* atau harga diri itu penting karena :

1. Di dalam setiap budaya ada taraf dasar harga diri yang diperlukan.
2. Harga diri membantu orang merasa mampu mengembangkan ketrampilannya dan berguna bagi masyarakat.
3. Harga diri yang rendah bisa berkaitan dengan kesehatan, seperti stress,sakit jantung dan bertambahnya ulah “nakal”.
4. Penelitian menyatakan bahwa orang perlu akan harga diri yang kuatagar merasa yakin berbuat sesuatu dan menggunakan kemampuan sertabakatnya dengan sebaik-baiknya.

*Self esteem* ditinjau dari kondisinya dibedakan dalam 2 (dua) kondisi :

1. Strong (kuat)
2. Weak (lemah)

Ciri-ciri orang yang memiliki *self esteem* yang kuat adalah sebagaiberikut:

1. *Self Confidence* (percaya diri): yaitu menghadapi segala sesuatudengan



penyakit penuh percaya diri dan tidak mudah putus asa, menyadari sepenuhnya kelebihan dan kekurangan yang ada pada dirinya. Rasa percaya diri dimanfaatkan untuk bisa mengatasi segala permasalahan yang muncul sehingga tidak mudah putus asa dan bila berhasil juga tidak besar kepala

2. **Goal Oriented** (mengacu hasil akhir): yaitu ketika ingin melaksanakan sesuatu selalu memikirkan langkah yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya dengan memikirkan segala konsekuensi yang diperkirakan akan muncul serta memiliki alternatif lainnya untuk mencapai tujuan tersebut.
3. **Appreciative** (menghargai): yaitu merasa cukup dan selalu bisa menghargai yang ada disekelilingnya serta dapat membagi kesenangannya dengan orang lain.
4. **Contented** (puas/senang): yaitu bisa menerima dirinya apa adanya dengan segala kelebihan dan kelemahannya serta mempunyai toleransi yang tinggi atas kelemahan orang lain dan mau belajar dari orang lain. Dia melihat masa depan dengan apa yang ada pada dirinya dan yang bisa dilakukannya dan bukannya masa depan yang sekedar menirukan orang lain.

Orang yang mempunyai *Self esteem* yang kuat akan mampu membina relasi yang baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan dan menjadikan dirinya menjadi orang yang berhasil.

Ciri –ciri orang yang memiliki *self esteem* yang lemah (weak) adalah :

1. **Critical** (selalu mencela): yaitu selalu mencela orang lain, banyak

keinginannya dan sering kali tidak terpenuhi, senang memperbesar masalah-masalah kecil dan seringkali tidak mengakui kelemahannya.

2. *Self-centred* (mementingkan dirinya sendiri): yaitu biasanya egois, tidak peduli dengan kebutuhan atau perasaan orang lain, segala sesuatunya berpusat pada diri sendiri, tidak ada tenggang rasa dengan lainnya yang akhirnya berakibat bisa menjadi frustrasi.
3. *Cynical* (sinis/suka mengolok-olok): yaitu senang meledek orang lain dengan omongan yang sinis, sering menyalahartikan pemikiran, kegiatan, kebaikan serta niat baik orang lain sehingga orang lain tidak senang pada dirinya.
4. *Diffident* (malu-malu): yaitu menyangkal atas semua kelemahannya, tidak pernah bisa membuktikan kelebihanannya dan sering kali gagal dalam melakukan sesuatu.

Ada enam faktor yang dapat mendukung untuk membangun *self esteem* yang biasanya disingkat dengan G-R-O-W-T-H.)

1. *Goal setting* (merencanakan tujuan), yaitu menentukan tujuan hidup.
2. *Risk taking* (mengambil resiko), yaitu berani untuk mengambil resiko karena seseorang tidak akan pernah mengetahui kemampuan dirisendiri jika tidak mau mengambil resiko.
3. *Opening up* (membuka diri), yaitu kalau seseorang mau membuka diridan berbagi rasa (sharing) dengan orang lain maka akan mudah baginya untuk mengenali dirinya sendiri.
4. *Wise-choice making* (membuat keputusan yang bijaksana), yaitu kalau

seseorang biasa membuat keputusan yang benar maka akan meningkatkan *self confidence* dan *self esteem*.

5. *Time sharing* (berjalan sesuai dengan waktu), yaitu jangan terlalu Memberikan tekanan atau paksaan pada diri sendiri untuk mendapatkan perubahan karena tidak mungkin perubahan bisa didapat secara langsung.
6. *Healing* (penyembuhan), yaitu penyembuhan dalam arti fisik dan mental dan hal itu bisa dilakukan dengan cara membuat komitmen dan thankful (rasa syukur).

*Self esteem* adalah suatu kualitas yang dapat ditingkatkan pada setiap saat dalam kehidupan manusia dan tidak terikat oleh umur, pendidikan dan status sosial. Membangun *self esteem* adalah suatu proses yang memerlukan waktu dan membutuhkan kesabaran serta ketekunan, walaupun perjuangan untuk membangun *self esteem* itu tidak mudah tetapi pantas untuk tetap dilakukan karena hasilnya bisa dinikmati untuk selamanya.

Adapun cara-cara atau langkah untuk meningkatkan *self esteem* adalah:

1. Memberikan positive stroke (sentuhan positif) pada orang lain, yaitu menghargai orang lain walaupun terhadap hal-hal yang kecil dengan sentuhan dan kata-kata yang diungkapkan secara spesifik serta ekspresi wajah. Sentuhan positif dapat membantu meningkatkan dan memperkuat *self esteem* bagi si penerima dan pemberi sentuhan positif tersebut. Memberikan sentuhan positif adalah cara untuk memberikan penghargaan yang sehat kepada orang lain. Bila kita memperlakukan orang lain dengan hormat dan penuh kasih sayang, harga diri kita

secara tidak langsung ikut terbawa menjadi lebih kuat lagi. Adapun cara memberikan sentuhan positif adalah dengan memandang langsung mata orang yang diberikan sentuhan positif untuk menunjukkan keseriusan dan perhatian seseorang serta berkata dengan menggunakan kata-kata yang lebih jelas, lebih spesifik, hangat dan nada suara yang baik.

2. Tidak memberikan plastic stroke (sentuhan palsu atau basa-basi) pada orang lain, penghargaan yang diberikan pada orang hanyalah merupakan basa-basi, dianggap tidak ada artinya sama sekali sehingga membuat orang lain merasa tidak nyaman. Puji-pujian yang berlebihan atau tidak tulus dimasukkan sebagai kategori sentuhan palsu yang tidak berharga dan tidak akan meningkatkan *self esteem* baik pemberi maupun penerimanya.
3. Harus bisa menerima dan belajar untuk menerima positive stroke yang diberikan oleh orang lain.
4. Menolak plastic stroke dengan halus dan tanpa pamrih.
5. Bersungguh-sungguh menepati apa yang sedang diusahakan, sebab tidaklah akan bernilai kalau tidak disertai usaha yang gigih dan sungguh- sungguh.

Yang perlu dipahami bahwa kondisi *self esteem* seseorang tidaklah selalu dalam posisi strong atau selalu weak. *Self esteem* dapat berubah-ubah sesuai dengan situasi, kondisi diri dan lingkungan yang dihadapinya

#### 2.1.4 *Self Efficacy*

Menurut Gist (1992) seperti dikutip Chamariyah (2015:23) *self-efficacy* merupakan konsep pemotivasi yang penting. *Self-efficacy* mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha, mengatasi masalah dan ketekunan. Sumber utama *self-efficacy* adalah kemampuan (ability) dan kinerja yang telah dicapai (past performance). Keduanya berpengaruh secara positif pada *self-efficacy* (Bandura, 1986) seperti dikutip Chamariyah (2015:23). Lebih lanjut Lee dan Bobke (1994) seperti dikutip Chamariyah (2015:23) menyebutkan bahwa suasana hati dapat mempengaruhi *self-efficacy*, suasana hati yang gembira akan menyebabkan *self-efficacy* yang lebih tinggi.

*Self-efficacy* tidak muncul begitu saja dalam diri seseorang, Hjelle dan Zeigeier (1992) seperti dikutip Chamariyah (2015:24) menjelaskan bahwa *self-efficacy* diperoleh atau dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut : 1) Pencapaian kinerja, 2) Pengalaman dari orang lain. Dengan melihat kesuksesan orang lain, dapat menumbuhkan persepsi *self-efficacy* yang kuat dalam hal bahwa mereka juga dapat melakukan aktivitas yang sama, 3) Verbal persuasian, yaitu meyakinkan orang lain bahwa kita memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, dan 4) Dorongan emosional. Tingkat dorongan emosional dalam menghadapi situasi yang mengancam dan menekan, akan mempengaruhi tingkat *self-efficacy*. Bila dorongan emosional rendah, maka akan meningkatkan keyakinan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Liza Puspita Sari (2013), terdapat 4 sumber *self efficacy* meliputi:

### 1. Tingkatan (*Magnitude*)

Adanya perbedaan *self efficacy* yang dihayati oleh masing-masing individu mungkin dikarenakan perbedaan tuntutan yang dihadapi. Tuntutan tugas merepresentasikan bermacam-macam tingkat kesulitan atau kesukaran untuk mencapai performansi optimal. Jika halangan untuk mencapai tuntutan itu sedikit, maka aktivitas lebih mudah dilakukan, sehingga kemudian individu akan memiliki *self efficacy* yang tinggi. Jadi, individu memiliki persepsi yang berbeda terhadap tuntutan dari setiap tugas yang akan dihadapi sehingga dapat menentukan tingkat kesulitan untuk mencapai kinerja yang optimal. Tingkatan (level) bisa dikatakan sebagai suatu tingkat ketika seseorang meyakini usaha atau tindakan yang dapat ia lakukan.

### 2. Kekuatan (*Strength*)

Pengalaman memiliki pengaruh terhadap *self efficacy* yang diyakini seseorang. Pengalaman yang lemah akan melemahkan keyakinannya pula. Individu yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan mereka akan teguh dalam berusaha untuk mengenyampingkan kesulitan yang dihadapi dan tidak mudah kewalahan dalam menghadapi kesulitan. Dengan pengalaman tersebut akan timbul suatu kepercayaan diri yang ada dalam diri seseorang yang dapat ia wujudkan dalam meraih performa tertentu.

### 3. Keadaan Umum (*Generality*)

Sejauh mana individu yakin dengan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari aktivitas yang biasa dilakukan sampai pada aktivitas yang belum pernah dilakukan dalam serangkaian tugas atau situasi yang sulit dan bervariasi. Keadaan umum bervariasi dalam jumlah dari dimensi yang berbeda-beda, diantaranya tingkat kesamaan aktivitas, perasaan dimana kemampuan ditunjukkan (tingkah laku, kognitif, afektif), ciri kualitatif situasi, dan karakteristik individu menuju kepada siapa perilaku itu ditujukan.

#### **2.1.5 Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja sumber daya manusia berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2013:67) mengatakan bahwa “istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja dan prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang)”. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain itu dalam jurnal Fenina Ezra Wulan Kasenda (2016) Wibowo mendefinisikan kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Adapun menurut Kaswan (2013:6) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan tindakan yang paling penting yang dapat diambil oleh seseorang untuk meningkatkan kariernya dengan memiliki kinerja yang baik”.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seseorang karyawan hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan banyak karyawan yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja dan lembaga pun telah banyak melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusianya, untuk dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja karyawannya. Untuk memberikan gambaran tentang kinerja karyawan, berikut ini adalah beberapa penjelasan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Tujuan penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2014:264) yaitu sebagai berikut :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kekaryawanannya khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin.
4. Mendorong agar terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.



5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang keorganisasian, khususnya kinerja karyawan atau karyawan dalam bekerja.

6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.

7. Hasil penelitian pelaksanaan bermanfaat bagi penilaian dan pengembangan di bidang keorganisasian.

Manfaat penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2014:264) yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan adanya penelitian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

2. Memberi kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi

Melalui pelatihan, pimpinan dapat mengambil keputusan dan penentuan perbaikan kompensasi dan sebagainya.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan penilaian kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Ruky dalam Heny Sidenti mengidentifikasi enam faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, sebagai berikut :

1. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi.
2. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.
3. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan.
4. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
5. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
6. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi dan lain-lain.

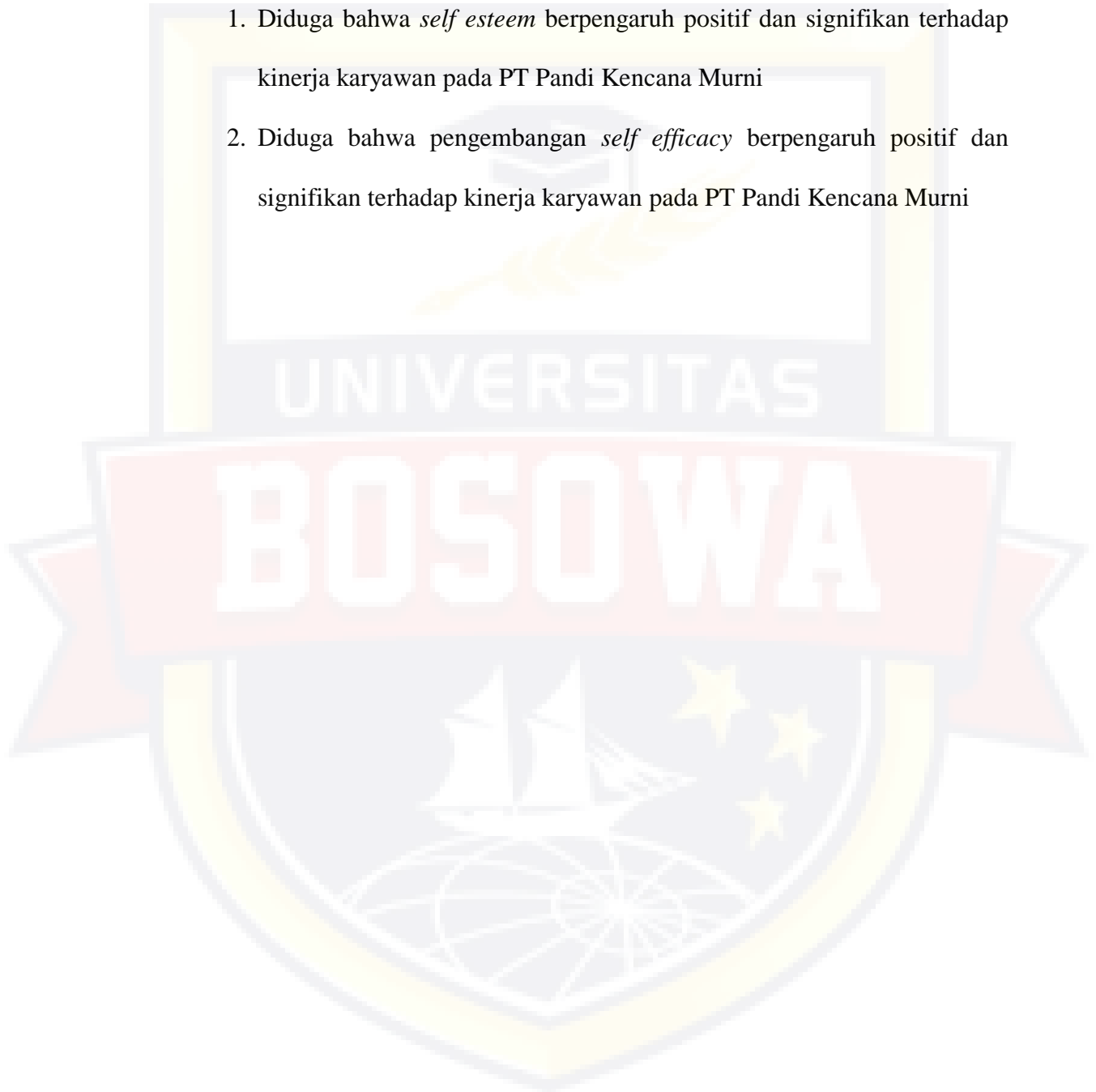
## 2.2 Kerangka Pikir



### 2.3 Hipotesis

Adapun hipotesis yang penulis ajukan adalah :

1. Diduga bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pandi Kencana Murni
2. Diduga bahwa pengembangan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pandi Kencana Murni



### III METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Daerah Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. PANDI KENCANA MURNI yang berlokasi di JL.toddopuli raya no. 64B Borong, Makassar, Sulawesi Selatan 90222, Penelitian dilaksanakan mulai bulan mei sampai dengan bulan Juni 2018.

#### 3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam menyusun proposal ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Melalui pengumpulan dan penelaah literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya literatur tersebut berupa buku,skripsi,laporan,artikel,dan lain-lain.

2. Penelitian Lapangan (*field research*)

Dilakukan dengan cara observasi ke lokasi penelitian.Teknik yang digunakan yaitu :

- a. Wawancara,untuk memperoleh informasi melalui berkomunikasi dengan subjek penelitian teknik ini penulis gunakan sebagai langkah awal penelitian.
- b. Angket (kuesioner) yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada beberapa karyawan yang menjadi

sampel. Dalam pengeluaran ini salah satu metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket. Dengan cara ini diharapkan dapat memperoleh sebagian besar data yang dibutuhkan. Angket yang akan diedarkan kepada responden berisi pertanyaan-pertanyaan tentang variabel-variabel yang akan diukur atau yang ingin diketahui.

### **3.3 Jenis Dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Primer yaitu data yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang akan dipecahkan melalui penelitian, seperti : wawancara bebas yang dilakukan secara langsung dari pimpinan/karyawan dan hasil penyebaran angket kuesioner kepada responden yang menjadi sampel.
2. Data Sekunder yaitu data yang bersumber dari literatur-literatur atau bacaan lain diluar perusahaan bersangkutan serta memiliki relevansi dengan pembahasan di dalam proposal ini.

### **3.4 Metode Analisis**

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti.
2. Analisis regresi linear berganda yaitu metode yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variable independen terhadap variable dependen dengan skala pengukuran atau resiko dalam suatu persamaan

linier. Adapun persamaan umum regresi linear berganda secara sistematis menurut Sugiyono (2012:277) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

X<sub>1</sub> = self esteem

X<sub>2</sub> = self efficacy

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

e = Koefisien Pengganggu

Melalui persamaan Regresi tersebut di atas akan diketahui Pengaruh variabel bebas (X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat (Y).

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Variabel-variabel yang dibutuhkan dalam penelitian ini penulis uraikan sebagai berikut :

1. *Self esteem* (X<sub>1</sub>) yaitu suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. *Self esteem* diukur dengan pernyataan positif maupun negative

2. *Self efficacy* ( $X_2$ ) yaitu kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan.

3. Kinerja Karyawan (Y) yaitu kemampuan yang dicapai dan diinginkan dari perilaku karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok yang meliputi Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian.

UNIVERSITAS

BOSOWA





## IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Gambaran Umum Perusahaan

#### 4.1.1 Sejarah Singkat PT. Pandi Kencana

Sejak pertama kali didirikan pada tahun 1996, PT Pandi Kencana Murni (PAKEM TOURS) yang sebelumnya memulai usahanya dibidang Biro Perjalanan Umum dengan nama PT Raudah Kencana Murni telah mampu mensejajarkan diri dengan biro perjalanan lainnya. Namun dalam perjalanannya, sudah dua kali pindah kepemilikan saham, dan akhirnya tahun 2009 sampai 2016 saat ini, dioperasikan oleh pemilik saham yang baru. Perusahaan PT Pandi Kencana Murni telah menyelenggarakan haji khusus dan umrah sejak tahun 2005 sampai sekarang. Dalam perkembangannya mengalami kemajuan yang sangat pesat ditandai dengan meningkatnya jumlah dari tahun ke tahun. Hal ini didukung oleh beberapa hal itu didukung oleh beberapa hal yang sangat kental di PT Pandi Kencana Murni. Pertama, system manajemen yang Amanah, Profesional dan Inovatif. Kedua, Infra struktur yang menunjang dan yang ketiga Sistem jaringan yang sangat luas mencapai ke daerah pelosok . Kami sangat berharap apa yang dimiliki oleh perusahaan saat ini dan akan datang dapat dipersembahkan menjadi sebuah pelayanan terbaik khusus bagi para pelanggan dan masyarakat pada umumnya. Adapun produk-produk PT Pandi Kencana Murni yang di tawarkan kepada masyarakat umum:

##### 1) **Haji Khusus (ONH Plus)**

Haji ONH plus atau Haji Plus merupakan pelaksanaan ibadah haji secara khusus sehingga jamaah lebih mendapat keistimewaan secara teknis

dibanding dengan haji reguler. Jamaah haji plus memiliki kelebihan pada masa tunggu keberangkatan yang lebih cepat, fasilitas seperti penginapan, akomodasi dan konsumsi sudah tersedia, serta koordinasi kelompok yang lebih teratur. Seperti yang kita ketahui, bahwa tidak sedikit calon jamaah yang menunggu lama untuk melaksanakan ibadah haji. Mereka bisa puluhan tahun baru bisa berangkat ke tanah suci karena mendaftar haji reguler. Namun jika anda daftar haji plus, anda hanya perlu menunggu maksimal 5 tahun saja. Para jamaah haji plus sudah dipastikan mendapatkan nomor urut keberangkatan secara resmi. Kemudian para jamaah tinggal menunggu tanggal keberangkatan. Keistimewaan haji plus yang kedua adalah fasilitas yang tersedia. Para jamaah tidak perlu khawatir masalah fasilitas seperti penginapan, akomodasi, serta konsumsi. Karena semua sudah disediakan oleh pihak penyelenggara, para jamaah tinggal menikmati saja. Penginapan merupakan hal yang penting untuk memudahkan para jamaah melaksanakan kegiatan ibadah. Letak penginapan jamaah haji plus lebih dekat dengan Masjidil Haram, sehingga lebih mudah untuk sholat berjamaah maupun ibadah lainnya di sana. Sedangkan jamaah haji reguler, biasanya menginap di penginapan yang agak jauh dari Masjidil Haram. Hal ini tentu merepotkan, terutama bagi jamaah yang berusia lanjut. Selain penginapan, masalah konsumsi dan akomodasi juga memiliki perbedaan. Jamaah haji plus sudah disediakan konsumsi dan kendaraan, sehingga tidak perlu mencari sendiri selama berada di tanah suci. Berbeda dengan haji reguler yang kebutuhan akomodasi dan konsumsi harus mencari sendiri selama 20 hari. Para jamaah haji reguler ini biasanya mencukupi kebutuhan konsumsi dengan membeli di rumah makan maupun

katering, atau bisa juga memasak sendiri di penginapan. Hanya sekitar 10 hari saja kebutuhan akomodasi dan konsumsi disediakan penyelenggara. Keistimewaan jamaah haji plus lainnya adalah koordinasi kelompok yang lebih teratur. Hal ini dikarenakan, pembimbing atau ketua kelompok rombongan lebih mudah mengatur jamaah yang jumlahnya tidak terlalu banyak. Sedangkan bagi jamaah haji reguler, anggotanya sangat banyak dan sulit untuk diatur. Bahkan tidak jarang ada yang terpisah dari rombongan. Namun jika anda ingin daftar haji plus, maka anda harus menyediakan biaya yang lebih banyak dibanding haji reguler. Bisa dibilang pengeluaran biaya haji plus dua kali lipat dibanding dengan haji reguler

Catering Partners;

- a) Al-Ahmadi Catering (Mekkah)
- b) Restaurant Jakarta (Madinah)
- c) Mr.Sate (Jeddah)

## **2) Umrah**

Umrah adalah salah satu kegiatan ibadah dalam agama Islam. Hampir mirip dengan ibadah haji, ibadah ini dilaksanakan dengan cara melakukan beberapa ritual ibadah di kota suci Mekkah, khususnya di Masjidil Haram. Pada istilah teknis syari'ah, Umrah berarti melaksanakan tawaf di Ka'bah dan sa'i antara Shofa dan Marwah, setelah memakai ihram yang diambil dari miqat. Sering disebut pula dengan haji kecil. Perbedaan umrah dengan haji adalah pada waktu dan tempat. Umrah dapat dilaksanakan sewaktu-waktu (setiap hari, setiap bulan, setiap tahun) dan hanya di Mekkah, sedangkan haji hanya dapat dilaksanakan

pada beberapa waktu antara tanggal 8 Dzulhijjah hingga 12 Dzulhijjah serta dilaksanakan sampai ke luar kota Mekkah.

### 3) Tiket Domestik Dan Internasional

Tiket Domestik adalah tiket pesawat yang dikeluarkan oleh maskapai penerbangan dan berlaku untuk penerbangan dalam negeri. Untuk tiket domestik ada yang berbentuk elektronik tiket yang seperti dikeluarkan oleh penerbangan Garuda, Mandala dan Batavia dan Paper tiket (masih berupa buku tiket) yang masih dikeluarkan oleh penerbangan Lion, Sriwijaya dan Merpati. Tiket Internasional adalah tiket yang dikeluarkan oleh maskapai penerbangan yang berlaku untuk penerbangan ke luar negeri. Hampir semua tiket yang dikeluarkan oleh penerbangan internasional sudah berupa elektronik tiket.

Working Partners, Domestic Airlines ;

- a) PT. Lion Mentari
- b) Batavia Air
- c) Merpati Nusantara
- d) Sriwijaya Air
- 4) Expres Cargo

Internasional Airlines ;

- a) Kuwait Airways
- b) Yemen Airways
- c) Srilanka Airways
- d) Garuda Indonesia
- e) Qatar Airways

Expres Kargo adalah Semua barang yang dikirim secara cepat dan aman melalui udara (pesawat terbang), laut (kapal) atau darat (truk kontainer) untuk diperdagangkan, baik antar wilayah atau kota di dalam negeri maupun antar negara (internasional) yang dikenal dengan istilah ekspor-impor. Berbeda dengan pengiriman kargo normal yang membutuhkan waktu yang cukup lama.

#### **4. Hotel Reservation**

Di dalam dunia perhotelan, reservation adalah pemesanan kamar yang dilakukan beberapa waktu sebelumnya yang diperoleh hotel dari berbagai sumber dengan menggunakan berbagai macam pemesanan untuk memastikan bahwa tamu akan memperoleh kamar hotel pada waktu check in. Juga terdapat tugas bagi staff reservasi dan manfaatnya bagi travel agen yang mempunyai sistem booking hotel.

Working Partners, Hotel Arab Saudi ;

- a) Hotel Grand Zam-Zam (Bintang 5A)
- b) Movenpick Hotel (Bintang 5A)
- c) Yarmouk Hotel (Bintang 4)
- d) Grand Al-Hijrah Hotel (Bintang 5A)
- e) Madinah Movenpick Hotel (Bintang 5A)
- f) Golden Al-Anshor Hotel (Bintang 5A)
- g) Durraat Fairuz Hotel (Bintang 4)

#### **5. Tours**

Tour merupakan suatu perjalanan yang memiliki ciri-ciri suatu perjalanan, tetapi perjalanan wisata mempunyai ciri-ciri khas yang memperlihatkan warna kegiatan wisata itu sendiri.

Travel Partners ;

- a) Flywell Indonesia (Jakarta)
- b) Smilling Tours (Singapore)
- c) Hahneman Travel (Singapore)
- d) Mabruroh Tours (Surabaya)
- e) Gesya Tours and Travel (Jakarta)
- f) Intan Salsabila (Jakarta)

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

##### **A. Visi**

Visi atau tujuan yang ingin dicapai dari perusahaan PT. Pandi kencana murni yakni:

“Menjadi menjadi perusahaan jasa yang tangguh dan menjadi pilihan utama Pelanggan.”

##### **B. Misi**

Adapun misi perusahaan ditinjau dari visi yang telah menjadi tujuan utama perusahaan yakni sebagai berikut:

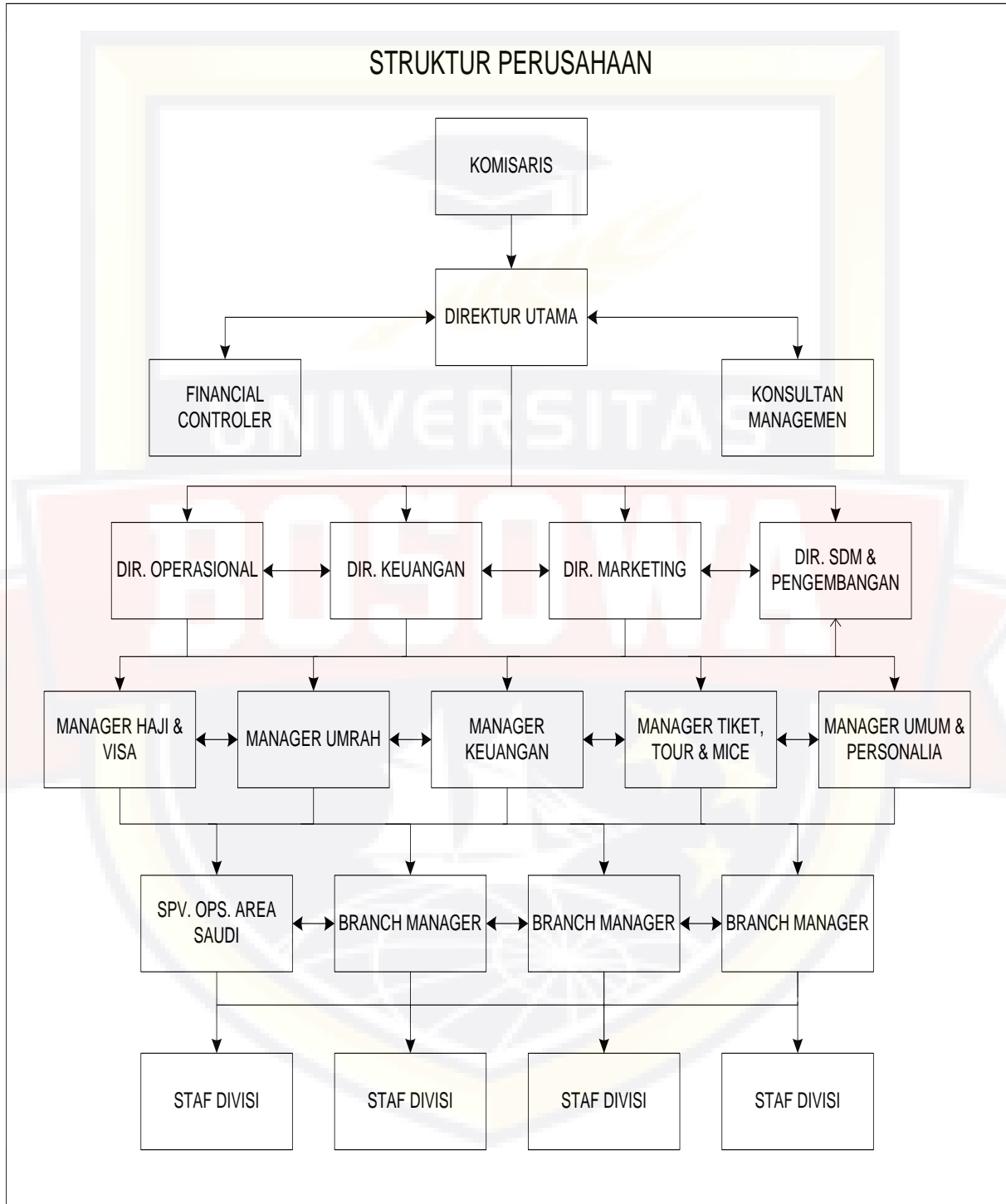
- a. Mengelola dan mengembangkan perusahaan biro perjalanan yang menjamin kenyamanan dan keamanan pengguna jasa.
- b. Ikut berpartisipasi dalam menyediakan lapangan pekerjaan bagi generasi muda yang produktif.
- c. Meningkatkan nilai perusahaan melalui kreativitas, inovasi dan pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia.

### 4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada dasarnya memperlihatkan hubungan antara wewenang, tanggung jawab, tugas dan kedudukan para personil dalam perusahaan. Struktur organisasi juga dimaksudkan sebagai alat kontrol dan pengawasan. Dalam menunjang suksesnya suatu perusahaan maka salah satu syarat yang harus dipenuhi adalah bentuk organisasi yang tersusun baik yang disertai dengan pembagian tugas dan tanggung jawabnya. Dalam struktur organisasi dapat dilihat dengan jelas dua aspek sebagai berikut:

1. Aspek pembagian kerja (Spesialisasi) disini terdapat berbagai fungsi-fungsi yang harus dilaksanakan perusahaan dan bagaimana menanganinya.
2. Aspek Koordinasi (integrasi) dari berbagai bagian sehingga menunjukkan suatu kesatuan yang terarah dalam pencapaian tujuan perusahaan.
3. Dasar pokok dalam penyusunan struktur organisasi adalah bahwa perhatian ditunjukkan akan berbagai fungsi yang dianggap perlu untuk dapat melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. Struktur organisasi ini dimaksudkan sebagai pedoman dan landasan kerja bagi semua aspek di dalam perusahaan agar dapat terlaksana dengan baik sesuai tugas dan fungsinya secara optimal. Adapun gambaran struktur organisasi PT. PANDI KENCANA MURNI sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. Pandi Kencana Murni**





#### 4.2.4 Uraian tugas dalam struktur organisasi

##### 1. Komisaris

Komisaris adalah sekelompok orang yang dipilih atau ditunjuk untuk mengawasi kegiatan suatu perusahaan atau organisasi. Di negara-negara Barat, dewan ini disebut board of directors atau board of managers, board of regents, dan board of trustees. Tugas Utama Komisaris adalah Komisaris wajib melakukan pengawasan terhadap kebijakan Direksi dalam menjalankan perseroan serta memberi nasihat kepada Direksi. Fungsi pengawasan dapat dilakukan oleh masing-masing Anggota Komisaris namun keputusan pemberian nasihat dilakukan atas nama Komisaris secara Kolektif (sebagai Board). Fungsi pengawasan adalah proses yang berkelanjutan. Oleh karena itu, Komisaris wajib berkomitmen tinggi untuk menyediakan waktu dan melaksanakan seluruh tugas komisaris secara bertanggung jawab.

##### 2. Direktur Utama

Direktur Utama adalah jenjang tertinggi dalam perusahaan atau administrator yang diberi tanggung jawab untuk mengatur keseluruhan suatu organisasi. Seseorang yang ditunjuk sebagai CEO dalam sebuah korporasi, perusahaan, organisasi, atau lembaga biasanya melapor pada dewan direktur. Tugas seorang CEO (*Chief Executive Officer*), atau MD (*Managing Director*) perusahaan ditetapkan oleh dewan direktur atau otoritas organisasi lain, tergantung struktur hukum organisasi. Tugas mereka bisa luas atau terbatas dan biasanya diutamakan dalam delegasi otoritas formal. Umumnya, CEO/MD bertugas sebagai seorang komunikator, pengambil keputusan,

pemimpin, pengelola (manajer), dan eksekutor. Peran komunikator melibatkan pers dan seisi dunia luar, serta manajemen dan karyawan organisasi; peran pengambil keputusan mencakup keputusan tingkat tinggi terkait kebijakan dan strategi. Sebagai pemimpin, CEO/MD memberi saran kepada dewan direktur, memotivasi karyawan, dan menggerakkan perubahan dalam organisasi. Sebagai manajer, CEO/MD mengawasi operasi organisasi setiap hari, bulan, dan tahun.

### **3. Financial Controller**

Financial Controller atau sering cuma disebut Controller saja, adalah jenjang puncak tertinggi dari tingkat jabatan dibidang *Accounting* dan Keuangan. Memiliki Fungsi, tugas dan tanggung jawab serta kewenangan tertinggi di bagian *Accounting* dan Keuangan. Berperanan langsung terhadap urusan keuangan dan persiapan analisa operasional perusahaan, termasuk laporan keuangan dan interim terjadwal. Bertanggung jawab terhadap perencanaan dan kebijakan dibidang keuangan, praktek akuntansi, termasuk menangani hal-hal yang berkaitan dengan institusi pembiayaan dan komunitas keuangan, menangani perpajakan, menganalisa dan menilai laporan keuangan sebelum ditetapkan menjadi laporan fiscal dan laporan keuangan resmi perusahaan, Ikut serta dalam mengawasi staf dibagian *accounting* dan keuangan, Akuntansi Umum, Akuntansi Aktiva, Akuntansi Biaya, dan pengawasan terhadap anggaran. Adapun tugas dari financial controller adalah

1. Membentuk, menganalisa dan menginterpretasikan data statistik maupun informasi keuangan, sehingga dapat memberikan penilaian yang independent mengenai rasio atau perbandingan antara hasil operasi (tingkat

keuntungan) dan kinerja terhadap anggaran, dan hal-hal lain terkait dengan perpajakan maupun tingkat keefektifan operasional perusahaan

2. Bertanggung jawab secara langsung untuk mengevaluasi kinerja staf maupun manajer Bagian Accounting. Kemampuan untuk memberikan pelatihan terhadap karyawan adalah diperulan, bertugas untuk menjaga keterampilan staf di bagian keuangan dan *accounting* agar tetap berada di level yang terbaik, boleh memberikan rekomendasi untuk mengangkat maupun memberhentikan staf maupun manajer di bagian *accounting* dan keuangan.

3. Menjaga sistem akuntansi dan pencatatan transaksi maupun aset perusahaan.

4. Berpartisipasi di dalam menyusun anggaran dan peramalan keuangan, institusi, dan pengawasan terhadap perencanaan, pelaksanaan prosedur, analisa dan pelaporanselisih.

5. Bertanggung jawab terhadap perencanaan perpajakan, sejalan dengan peraturan Ditjen Pajak terkait dengan peraturan pemerintah setempat mengenai penggajian dan pengupahan, serta peraturan lainnya terkait dengan perpajakan.

6. Melengkapi laporan internal, beserta perbaikan dan perubahannya agar dapat lebih berguna dan efisien, serta kelengkapan laporan terhadap pihak eksternal perusahaan.

7. Menilai tingkat penyusutan aktiva yang dapat dikapitalisasi dan memberikan saran kepada pihak manajemen manakala diperlukan penyesuaian terkait dengan perubahan peraturan maupun undang-undang perpajakan.

8. Bekerja sama dengan Kepala Bagian Keuangan mengenai alur pembukuan maupun peningkatan prosedur dan prosesnya.

9. Mengawasi proses tutup buku bulanan, termasuk penjadwalannya, menilai semua journal-jurnal pembukuan dan analisa terhadap akun-akun yang ada.
10. Mengkoordinasikan pemeriksaan tahunan dan persiapan tutup buku tahunan.
11. Meneliti rekening Koran dan laporan rekonsiliasinya atas bank yang mengelola keuangan perusahaan, anak, atau cabang perusahaan (bila ada).
12. Mempertahankan pencatatan jadwal penarikan aktiva dari operasional perusahaan.
13. Menjaga informasi atas akun-akun investasi
14. Menentukan proses pajak (restitusi pajak) beserta rekonsiliasinya.
15. Memeriksa utang untuk memastikan bahwa sistem pengawasan internal dipatuhi.

#### **4. Consultan Manajemen**

Consultan Manajemen adalah perusahaan atau individu yang memberi konsultasi atau nasihat kepada perusahaan-perusahaan mengenai cara terbaik untuk mengelola dan mengoperasikan bisnis. Tugas yang paling penting dari sebuah konsultan manajemen adalah membimbing individu dalam struktur manajemen, membahas gaya manajerial saat ini manajer dan menyarankan perubahan perilaku positif. Konsultan manajemen harus tetap berhubungan dengan manajer sepanjang masa konsultasi, sehingga dapat memperbaiki masalah kemungkinan dikeluarkan oleh adopsi gaya manajerial baru.

#### **Direktur Operasional**

Direktur Operasional adalah **Direktur operasional** adalah merupakan suatu fungsi kerja di sebuah perusahaan atau instansi yang bertanggung jawab pada

semua aktivitas operasional perusahaan yang di bawahinya, mulai dari perencanaan proses hingga bertanggung jawab pada hasil akhir proses.

Deskripsi tugas Direktur Operasional ini biasanya mengikuti bidang perusahaan dimana ia bekerja, misalnya *tugas direktur operasional transjakarta* tentu akan berbeda dengan *direktur operasional pertaminamengingat* kedua perusahaan tersebut berkecimpung di dua bidang pekerjaan yang berbeda pula. Dalam struktur perusahaan seorang direktur operasional berada di bawah langsung seorang direktur utama. berikut ini tugas dan tanggung jawab direktur operasional :

1. Merencanakan, melaksanakan dan mengawasi seluruh pelaksanaan operasional perusahaan
2. Membuat standar perusahaan mengenai semua proses operasional, produksi, proyek dan kualitas hasil produksi
3. Membuat strategi dalam pemenuhan target perusahaan dan cara mencapai target tersebut
4. Membantu tugas-tugas direktur utama
5. Mengecek, mengawasi dan menentukan semua kebutuhan dalam proses operasional perusahaan
6. Merencanakan, menentukan, mengawasi, mengambil keputusan dan mengkoordinasi dalam hal keuangan untuk kebutuhan operasional perusahaan
7. Mengawasi seluruh karyawan apakah tugas yang dilakukan sesuai dengan standar operasional perusahaan

8. Bertanggung jawab pada pengembangan kualitas produk ataupun karyawan
9. Membuat laporan kegiatan untuk diberikan kepada direktur utama
10. Bertanggung jawab pada proses operasional, produksi, proyek dan kualitas hasil produksi

Tugas dan wewenang direktur operasional perusahaan memang banyak dan tidak mudah, karena tugas dan tanggung jawabnya yang besar. Biasanya seorang direktur operasional memiliki asisten yang membantunya dalam menjalankan tugas-tugasnya.

#### **5. Direktur Keuangan**

Direktur keuangan merupakan pimpinan yang menjalankan proses pemantauan dan pengambilan keputusan mengenai perihal yang berhubungan dengan keuangan di perusahaan. Manajer keuangan yang ada di perusahaan menjalankan tugasnya untuk bisa membantu kinerja yang dijalankan oleh seorang direktur keuangan di perusahaan. Dengan kata lain, selanjutnya kinerja seorang direktur perusahaan ini mengalami perkembangan dan perubahan. Inilah bentuk tugas direktur keuangan yang dijalankan dalam proses pengelolaan keuangan di perusahaan antara lain yaitu :

Tugas direktur Keuangan yang ada di perusahaan tidak hanya dijalankan dengan menggunakan prinsip audit dan analisa, saat ini seorang direktur keuangan memilii peran yang bekembang di pasaran. Adapun tugas seorang direktur keuangan ini antara lain yaitu :

a. Mampu menjadikan dirinya sebagai ahli keuangan. Uang merupakan unsur penting dalam perjalanan bisnis di perusahaan. Dengan kemampuan direktur keuangan di perusahaan ini maka keuangan yang ada bisa dijalankan secara lebih optimal sehingga mampu menjawab isu – isu akuntansi yang ada di perusahaan. Direktur keuangan ini selayaknya juga mampu menjadi panutan dalam hal pelaksanaan keuangan di perusahaan yang membuat berbagai bagian karyawan perusahaan juga ikut serta dalam pengelolaan keuangan yang ada.

b Mampu menggeneralisasikan bidang keuangan. Kegiatan pengelolaan keuangan yang dijalankan oleh perusahaan biasanya banyak diutamakan untuk proses perjalanan kegiatan pemasaran, penjualan, serta perencanaan dalam perusahaan. Ketika direktur keuangan bisa menjalankan tugasnya yang banyak ini dengan lancar maka upaya generalisasi yang dijalankan oleh perusahaan ini sudah baik untuk dijalankan oleh perusahaan.

c. Memimpin kinerja keuangan perusahaan. Direktur keuangan merupakan pimpinan pada bagian keuangan yang mengelola cukup tidaknya pembiayaan dana yang ada di sebuah perusahaan. Dengan kepemimpinan bagian keuangan yang baik maka proses pengelolaan keuangan ini bisa sampai pada penerapan manajemen keuangan yang baik serta pekerjaan standarisasi keuangan yang memadai.

D Mampu memenangkan pertumbuhan perusahaan. Bisnis yang dijalankan dalam perusahaan ini seharusnya mampu untuk digunakan sebagai proses pertumbuhan keuangan yang ada di perusahaan. Kegiatan konsultasi maupun permohonan

investasi sebaiknya sama – sama dijalankan untuk menunjang perjalanan bisnis yang berkembang di tengah konsumen.

## **6. Direktur Marketing**

Direktur Marketing adalah orang yang bertanggung jawab untuk operasi pemasaran secara keseluruhan organisasi atau bisnis. Itu memerlukan bukan hanya memiliki keterampilan dalam aspek kreatif periklanan, tetapi juga memiliki pengetahuan yang dibutuhkan untuk merencanakan anggaran dengan tepat. Dengan demikian, direktur pemasaran harus menjadi efektif manajer dalam hal anggaran baik, dan proses kreatif. Dalam aspek kreatif dari pekerjaan, direktur pemasaran bertanggung jawab untuk mengawasi operasi dan perencanaan kampanye pemasaran. Dalam beberapa kasus, ini hanya akan melibatkan mengelola kampanye yang sama sekali baru perlu direncanakan. Tergantung pada organisasi dari upaya pemasaran, ini mungkin melibatkan iklan diberbagai jenis media termasuk radio, televise, internet, pblikasi cetak dan lain-lain.

## **7. Direktur SDM dan Pengembangan**

Direktur Sumber Daya Manusia memandu dan mengelola keseluruhan penyediaan layanan, kebijakan, dan program Sumber Daya Manusia untuk keseluruhan perusahaan. Bidang utama yang diarahkan adalah:

1. rekrutmen dan penempatan staf
2. perencanaan organisasi dan ruang
3. sistem manajemen dan peningkatan kinerja
4. pengembangan organisasi



5. ketenagakerjaan dan kepatuhan terhadap masalah peraturan
6. orientasi, pengembangan, dan pelatihan karyawan

## 4.2 Deskriptif Data

Deskripsi data yang disajikan dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan SPSS 2. Adapun yang disajikan dalam deskripsi data ini adalah berupa data karakteristik responden dan data variable penelitian.

### 4.2.1 Deskripsi Data Karakteristik Responden

Berikut deskripsi karakteristik responden pada PT Pandi Kencana Murni meliputi jenis kelamin, usia, dan lama kerja.

#### 1. Jenis Kelamin Responden

Deskripsi karakteristik responden yang pertama adalah jenis kelamin yang dikelompokkan dalam dua kategori yaitu pria dan wanita. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentasi responden yang berjenis kelamin pria dan wanita.

**TABEL 4.1**  
**KARAKTERISTIK JENIS KELAMIN RESPONDEN**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
<b>Pria</b>	24	61.5
<b>Wanita</b>	15	38.5
<b>Total</b>	39	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.1 penelitian yang dilakukan terhadap 39 orang responden, sebanyak 24 orang responden atau sebesar 61,5% adalah pria dan sebesar 15 orang responden atau sebesar 38,5% adalah wanita.

### 1. Usia Responden

Deskripsi karakteristik responden yang kedua adalah usia yang dikelompokkan dalam empat kategori yaitu umur 21-30 tahun, umur 31-40 tahun, umur 41-50 tahun. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentasi responden berdasarkan kelompok umurnya.

**TABEL 4.2**  
**KARAKTERISTIK USIA RESPONDEN**

Usia	Frekuensi	Presentase
21-30	<b>17</b>	<b>43.6</b>
31-40	<b>15</b>	<b>38.5</b>
41-50	<b>7</b>	<b>17.9</b>
Total	<b>39</b>	<b>100.0</b>

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa responden yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 43,6%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 38,5%, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 17,9%.

### 2. Masa Kerja Responden

Deskripsi karakteristik responden yang keempat adalah lama bekerja yang dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu umur 1-3 tahun, umur 4-6 tahun, dan umur > 7 tahun. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentasi responden berdasarkan masanya bekerja.

**TABEL 4.3**  
**KARAKTERISTIK MASA KERJA RESPONDEN**

Lama Kerja	Frekuensi	Presentase
1-3 Tahun	17	43.6
4-6 Tahun	15	38.5
>7 Tahun	7	17.9
Total	39	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden yang memiliki masa kerja 1-3 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 43,6%, responden yang memiliki masa kerja 4-6 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 38,5% dan responden yang memiliki masa kerja > 7 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 17,9%.

#### 4.2.2 Deskripsi Data Variabel Penelitian pada PT Pandi Kncana Murni

Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu Self Esteem ( $X_1$ ), Self Efficacy ( $X_2$ ). Sedangkan kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah variabel dependennya. Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikatornya, dapat dilihat dalam uraian berikut

##### 1. Variabel $X_1$ : Self Esteem

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

**TABEL 4.4**  
**SAYA MERASA PUAS DENGAN CARA PENAMPILAN FISIK SAYA**  
**SAAT INI**

<b>Uraian</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Sangat Setuju	21	53.8
Setuju	14	35.9
Netral	4	10.3
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.0</b>

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.4 memperlihatkan bahwa sebanyak 21 responden atau sebesar 53,8% menyatakan sangat setuju terhadap cara penampilan fisik saya saat ini, sebanyak 14 responden atau sebesar 35,9% telah menyatakan setuju bahwa cara penampilan fisik saya saat ini dan sebanyak 4 responden atau sebesar 10,3% telah menyatakan netral bahwa cara penampilan fisik saya saat ini.

**TABEL 4.5**  
**SAYA MERASA BAHWA ORANG LAIN MENGHORMATI DAN**  
**MENGAGUMI SAYA**

<b>Uraian</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
<b>Sangat Setuju</b>	20	51.3
<b>Setuju</b>	13	33.3
<b>Netral</b>	6	15.4
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.0</b>

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.5 memperlihatkan bahwa sebanyak 20 responden atau sebesar 51,3% menyatakan sangat setuju orang lain menghormati dan mengagumi saya, sebanyak 13 responden atau sebesar 33,3% telah menyatakan setuju bahwa orang lain menghormati dan mengagumi saya dan sebanyak 6 responden atau sebesar 15,4% telah menyatakan netral bahwa orang lain menghormati dan mengagumi saya

**TABEL 4.6**  
**SAYA MERASA TIDAK PUAS DENGAN BERAT BADAN SAYA**

<b>Uraian</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
<b>Sangat setuju</b>	23	59.0
<b>Setuju</b>	12	30.8
<b>Netral</b>	4	10.3
<b>Total</b>	39	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.6 memperlihatkan bahwa sebanyak 23 orang responden atau sebesar 59.0% sangat setuju bahwa saya merasa tidak puas dengan berat badan saya, sebanyak 12 orang responden atau sebesar 30,8% setuju bahwa saya merasa tidak puas dengan berat badan saya dan sebanyak 4 orang atau sebesar 10.3% menyatakan netral, saya merasa tidak puas dengan berat badan saya

**TABEL 4.7**  
**SAYA MERASA BAIK BAIK SAJA DENGAN DIRI SAYA**  
**SENDIRI**

Uraian	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	20	51.3
Setuju	15	38.5
Netral	4	10.3
Total	39	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.7 memperlihatkan bahwa sebanyak 20 orang responden atau sebesar 51,3% sangat setuju bahwa saya merasa baik baik saja dengan diri saya sendiri, sebanyak 15 orang responden atau sebesar 38,5% setuju bahwa saya merasa baik baik saja dengan diri saya sendiri dan sebanyak 4 orang atau sebesar 10,3% menyatakan netral (kurang setuju) bahwa saya merasa baik baik saja dengan diri saya sendiri

**TABEL 4.8**  
**SAYA MENYUKAI PENAMPILAN SAYA SAAT INI**

Uraian	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	<b>19</b>	<b>48.7</b>
Setuju	<b>17</b>	<b>43.6</b>
Netral	<b>3</b>	<b>7.7</b>
Total	<b>39</b>	<b>100.0</b>

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.8 memperlihatkan bahwa sebanyak 19 orang responden atau sebesar 48,7% sangat setuju bahwa saya menyukai penampilan saya saat ini, sebanyak 17 orang responden atau sebesar 43,6% setuju bahwa saya menyukai penampilan saya saat ini, dan sebanyak 3 orang atau sebesar 7,7% menyatakan netral (kurang setuju) bahwa saya menyukai penampilan saya saat ini,

## 2. Variabel X2 : Self Efficacy

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

**TABEL 4.9**  
**SAYA SANGAT MAMPU MELAKUKAN PEKERJAAN**

Uraian	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	20	51.3
Setuju	14	35.9
Netral	4	10.3
Tidak Setuju	1	2.6
Total	39	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.9 memperlihatkan bahwa sebanyak 20 orang responden atau sebesar 51,3% sangat setuju bahwa saya sangat mampu melakukan pekerjaan, sebanyak 14 orang responden atau sebesar 35,9% setuju bahwa saya sangat mampu melakukan pekerjaan, sebanyak 4 orang atau sebesar 10,3% menyatakan netral bahwa saya sangat mampu melakukan pekerjaan dan sebanyak 1 orang atau sebesar 2,6% menyatakan tidak setuju bahwa saya sangat mampu melakukan pekerjaan

**TABEL 4.10**  
**SAYA MERASA KETERAMPILAN DAN KEMAMPUAN MELEBIHI**  
**TEMAN SEKERJA**

Uraian	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	16	41.0
Setuju	14	35.9
Netral	7	17.9
Tidak Setuju	2	5.1
Total	39	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.10 memperlihatkan bahwa sebanyak 16 orang responden atau sebesar 41,0% sangat setuju bahwa saya merasa keterampilan dan kemampuan melebihi teman sekerja, sebanyak 14 orang responden atau sebesar 35,9% setuju bahwa saya merasa keterampilan dan kemampuan melebihi teman sekerja, sebanyak 7 orang atau sebesar 17,9% menyatakan netral (kurang setuju) bahwa saya merasa keterampilan dan kemampuan melebihi teman sekerja dan sebanyak 2 orang atau sebesar 5,1% menyatakan tidak setuju bahwa saya merasa keterampilan dan kemampuan melebihi teman sekerja



**TABEL 4.11**  
**SAYA DAPAT MENANGANI PEKERJAAN YANG LEBIH MENANTANG**

Uraian	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	18	41.0
Setuju	12	30.8
Netral	10	25.6
Tidak Setuju	1	2.6
Total	39	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.11 memperlihatkan bahwa sebanyak 18 orang responden atau sebesar 41,0% sangat setuju bahwa saya dapat menangani pekerjaan yang lebih menantang, sebanyak 12 orang responden atau sebesar 30,8% setuju bahwa saya dapat menangani pekerjaan yang lebih menantang, sebanyak 10 orang atau sebesar 25,6% menyatakan netral (kurang setuju) bahwa saya dapat menangani pekerjaan yang lebih menantang dan sebanyak 1 orang atau sebesar 2,6% menyatakan tidak setuju bahwa saya dapat menangani pekerjaan yang lebih menantang

**TABEL 4.12**  
**PEKERJAAN SAYA MEMUASKAN HARAPAN DIRI SAYA**

Uraian	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	13	33.3
Setuju	15	38.5
Netral	11	28.2
Total	39	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.12 memperlihatkan bahwa sebanyak 13 orang responden atau sebesar 33,3% sangat setuju bahwa pekerjaan saya memuaskan

harapan diri saya, sebanyak 15 orang responden atau sebesar 38,5% setuju bahwa pekerjaan saya memuaskan harapan diri saya dan sebanyak 11 orang atau sebesar 28,2% menyatakan netral (kurang setuju) bahwa pekerjaan saya memuaskan harapan diri saya

**TABEL 4.13**  
**SAYA MAMPU UNTUK MELAKUKAN BERBAGAI KEGIATAN**

Uraian	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	10	25.6
Setuju	22	56.4
Netral	6	15.4
Tidak Setuju	1	2.6
Total	39	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.13 memperlihatkan bahwa sebanyak 10 orang responden atau sebesar 25,6% sangat setuju bahwa saya mampu untuk melakukan berbagai kegiatan, sebanyak 22 orang responden atau sebesar 56,4% setuju bahwa saya mampu untuk melakukan berbagai kegiatan, sebanyak 6 orang atau sebesar 15,4% menyatakan netral bahwa saya mampu untuk melakukan berbagai kegiatan dan sebanyak 1 orang atau sebesar 2,6% menyatakan tidak setuju bahwa saya mampu untuk melakukan berbagai kegiatan

### **3. Variabel Y : Kinerja Karyawan**

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

**TABEL 4.14**  
**SAYA BERUSAHA UNTUK MEMELIHARA KUANTITAS**  
**PEKERJAAN**

Uraian	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	20	51.3
Setuju	18	46.2
Netral	1	2.6
Total	39	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.14 memperlihatkan bahwa sebanyak 20 orang responden atau sebesar 51,3% sangat setuju bahwa saya berusaha untuk memelihara kuantitas pekerjaan, sebanyak 18 orang responden atau sebesar 46,2% setuju bahwa saya berusaha untuk memelihara kuantitas pekerjaan dan sebanyak 1 orang atau sebesar 2,6% menyatakan netral (kurang setuju) bahwa saya berusaha untuk memelihara kuantitas pekerjaan.

**TABEL 4.15**  
**SAYA BERUSAHA UNTUK MEMELIHARA KUALITAS**  
**PKERJAAN**

Uraian	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	19	48.7
Setuju	15	38.5
Netral	4	10.3
Tidak Setuju	1	2.6
Total	39	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.15 memperlihatkan bahwa sebanyak 19 orang responden atau sebesar 48,7% sangat setuju bahwa saya berusaha untuk

memelihara kualitas pekerjaan, sebanyak 15 orang responden atau sebesar 38,5% setuju bahwa saya berusaha untuk memelihara kualitas pekerjaan, sebanyak 4 orang atau sebesar 10,3% menyatakan netral bahwa saya berusaha untuk memelihara kualitas pekerjaan dan sebanyak 1 orang atau sebesar 2,6% menyatakan tidak setuju bahwa saya berusaha untuk memelihara kualitas pekerjaan

**TABEL 4.16**  
**SAYA SELALU BERUSAHA UNTUK BERKOMUNIKASI**  
**SECARA LISAN**

Uraian	Frekuensi	Presntase
Sangat Setuju	15	38.5
Setuju	16	41.0
Netral	8	20.5
Total	39	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.16 memperlihatkan bahwa sebanyak 15 orang responden atau sebesar 38,5% sangat setuju bahwa saya selalu berusaha untuk berkomunikasi secara lisan, sebanyak 16 orang responden atau sebesar 41,0% setuju bahwa saya saya selalu berusaha untuk berkomunikasi secara lisan dan sebanyak 8 orang atau sebesar 20,5% menyatakan netral bahwa saya selalu berusaha untuk berkomunikasi secara lisan.

**TABEL 4.17**  
**SAYA SELALU BERUSAHA UNTUK BERKOMSUMSI SECARA**  
**TERTULIS**

Uraian	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	12	30.8
Setuju	16	41.0
Netral	10	25.6
Tidak Setuju	1	2.6
Total	39	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.17 memperlihatkan bahwa sebanyak 12 orang responden atau sebesar 30,8% sangat setuju bahwa saya selalu berusaha untuk berkomsumsi secara tertulis, sebanyak 16 orang responden atau sebesar 41,0% setuju bahwa saya selalu berusaha untuk berkomsumsi secara tertulis, sebanyak 10 orang atau sebesar 25,6% menyatakan netral bahwa saya selalu berusaha untuk berkomsumsi secara tertulis dan sebanyak 1 orang atau sebesar 2,6% menyatakan tidak setuju bahwa saya selalu berusaha untuk berkomsumsi secara tertulis.

**TABEL 4.18**  
**SAYA BERUSAHA MENERIMA TANGGUNG JAWAB DAN**  
**MULAI BERTINDAK**

Uraian	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	18	46.2
Setuju	14	35.9
Netral	7	17.9
Total	39	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.18 memperlihatkan bahwa sebanyak 18 orang responden atau sebesar 46,2% sangat setuju bahwa saya berusaha menerima tanggung jawab dan mulai bertindak, sebanyak 14 orang responden atau sebesar 35,9% setuju bahwa saya berusaha menerima tanggung jawab dan mulai bertindak dan sebanyak 7 orang atau sebesar 17,9% menyatakan netral bahwa saya berusaha menerima tanggung jawab dan mulai bertindak.

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni self esteem ( $X_1$ ), dan self efficacy ( $X_2$ ) kinerja ( $Y$ ) pada PT Pandi Kencana Murni. Agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan program SPSS. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**TABEL 4.19**  
**HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	3.188	3.661		.871	.390
	X1	.456	.165	.387	2.767	.009
	X2	.393	.145	.380	2.715	.010

Sumber Data : Data diolah, 2018

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,188 + 0,456X_1 + 0,393X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut :

1. Koefisien konstanta ( $a$ ) sebesar 3,188 yang artinya bahwa jika  $X_1$ , dan  $X_2$  dianggap konstan maka variabel independen (self esteem, self efficacy) diasumsikan tidak mengalami perubahan atau konstan maka nilai  $Y$  (kinerja) adalah meningkat sebesar 3,188.
2. Koefisien regresi 0,456 yang diartikan bahwa pelatihan self esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel self esteem meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,393 satuan dengan asumsi  $X_2$ .
3. Koefisien regresi 0,393 yang diartikan bahwa self efficacy positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel self efficacy meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,393 satuan dengan asumsi  $X_1$ .

#### **4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai *Adjusted R Square* yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara pelatihan sumber daya manusia, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

**TABEL 4.20**  
**KOEFISIEN DETERMINASI**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 <sup>a</sup>	.415	.383	2.045

*Sumber Data: Data diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* adalah 0,383. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni self esteem( $X_1$ ), self efficacy( $X_2$ ) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 38,3% terhadap variabel terikat (Y) yakni kinerja karyawan. Sisanya sebesar 61,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

#### 4.3.3 Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.21**  
**HASIL UJI F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.011	2	53.506	12.792	.000 <sup>b</sup>
	Residual	150.579	36	4.183		
	Total	257.590	38			

*Sumber Data: Data diolah, 2018*

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel di atas ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar 12,792 lebih besar dari Ftabel 3,26. Dan pada uji F di atas didapatkan taraf signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari



0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi self esteem, self efficacy atau dapat dikatakan bahwa variabel self esteem, self efficacy secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.3.4 Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (self esteem, self efficacy) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

**TABEL 4.22**  
**HASIL UJI T**

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.
X1	2.767	1.684	0.009
X2	2.715	1.684	0.010

*Sumber Data: Data diolah, 2018*

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dan simultan :

##### 1. Self Esteem ( $X_1$ )

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel pelatihan sumber daya manusia ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 2,767 dengan tingkat signifikansi 0,009. Hal ini berarti variabel self esteem ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

##### 2. Self Efficacy ( $X_2$ )

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 2,715 dengan

tingkat signifikansi 0,010. Hal ini berarti variabel self efficacy ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 1. Variabel X secara keseluruhan

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel X secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t tabel = 1,684 sebagai acuannya. Hal ini berarti variabel X secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### 4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengelolaan data program SPSS maka untuk variabel Self esteem ( $X_1$ ) diperoleh T hitung sebesar 2,767 dengan tingkat signifikan sebesar 0,009 ini menandakan bahwa variabel self esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk Variabel Self efficacy ( $X_2$ ) diperoleh T hitung sebesar 2.715 dengan tingkat signifikan sebesar 0,010.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t, hasil penelitian membuktikan bahwa self esteem dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki t hitung yang lebih besar dari t tabel dan memiliki tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. Berdasarkan hasil uji program spss membuktikan bahwa variabel self efficacy merupakan variabel paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pandi Kencana Murni.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya adanya motivasi atau arahan dari atasan agar para karyawan memiliki antusias yang tinggi dalam mengikuti pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan.
2. Sebaiknya dilakukan evaluasi secara rutin terhadap para karyawan setelah dilaksanakannya pelatihan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel lini agar memperoleh hasil yang lebih

bervariasi yang dapat menjelaskan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**

**Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Ardiana, Lisa. 2013. "*Pengaruh Penerapan Permainan Kooperatif Pada Kemampuan Sosial Anak*". Skripsi. Surakarta: FKIP UMS (Tidak dipublikasikan)

Chamariyah. 2015. Pengaruh *Self Efficacy*, *Assertiveness*, Dan *Self Esteem* Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intentions*) Karyawan Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. Jurnal Neo-Bls Volume 9, No. 1..

Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu. S.P 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta

Kaswan. (2013). Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju

Syamsuddin, Lukman, (2011): Manajemen Keuangan Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada

[www.kencana](http://www.kencana) murni makassar. Diakses 05-5-2018



**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**







TABEL F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

TABEL T

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89846	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29881
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34081	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01689	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

## TABULASI TANGGAPAN RESPONDEN

RESPONDEN	SELF ESTEEM (X1)					JUMLAH	SELF EFFICACY (X2)					JUMLAH	KINERJA (Y)					JUMLAH
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
	1	5	5	5	5		5	25	5	5	4		5	5	24	5	5	
2	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	5	23
3	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	5	24
4	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	4	23	5	5	5	4	4	23
5	4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	4	23	4	5	4	5	5	23
6	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	5	4	4	5	23
9	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	5	24
11	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	4	17	4	4	4	3	4	19
13	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	3	22	5	5	5	5	5	25
14	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25
15	5	4	5	4	4	22	3	4	4	3	4	18	4	3	3	4	3	17
16	3	4	3	5	4	19	4	3	4	3	4	18	4	4	4	5	4	21
17	5	4	5	3	4	21	4	5	3	4	4	20	4	5	5	4	4	22
18	5	4	5	5	5	24	5	4	4	4	3	20	4	3	4	4	4	19
19	3	3	4	4	3	17	4	3	4	4	4	19	4	5	4	4	5	22
20	5	3	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
21	5	3	4	5	4	21	5	3	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20
22	4	3	5	5	4	21	4	2	2	3	3	14	4	4	4	3	4	19

## TABULASI TANGGAPAN RESPONDEN

23	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	3	19	4	5	5	3	5	22
24	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	5	25
25	5	4	3	3	4	19	5	5	4	3	4	21	4	5	3	3	4	19
26	5	5	4	4	4	22	5	5	3	4	3	20	5	4	3	4	5	21
27	5	5	4	5	4	23	5	4	4	5	4	22	4	4	3	3	4	18
28	5	4	5	5	4	23	5	3	3	4	5	20	3	2	3	4	3	15
29	4	3	4	5	3	19	3	4	5	3	4	19	4	3	3	2	5	17
30	4	3	5	5	4	21	2	3	4	5	4	18	4	5	5	3	3	20
31	4	4	4	5	5	22	3	4	3	4	5	19	5	5	4	3	4	21
32	3	4	5	4	3	19	4	4	5	3	4	20	5	4	3	4	3	19
33	3	4	5	4	5	21	4	5	5	4	5	23	5	4	4	4	3	20
34	5	5	4	4	5	23	4	5	3	4	4	20	5	3	4	5	3	20
35	4	5	5	4	5	23	3	5	5	3	4	20	4	5	4	5	5	23
36	4	5	5	3	5	22	4	5	5	3	4	21	5	4	5	3	4	21
37	4	5	3	4	4	20	5	4	4	5	4	22	5	4	5	3	4	21
38	4	5	5	5	4	23	5	2	3	4	5	19	5	4	3	4	5	21
39	4	5	5	3	5	22	5	4	3	3	2	17	4	4	5	3	3	19

### Regression

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	21.44	2.604	39
X1	22.18	2.211	39
X2	20.69	2.515	39

## TABULASI TANGGAPAN RESPONDEN

**Correlations**

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.544	.540
	X1	.544	1.000	.413
	X2	.540	.413	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.005
	X2	.000	.005	.
N	Y	39	39	39
	X1	39	39	39
	X2	39	39	39

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 <sup>a</sup>	.415	.383	2.045

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.011	2	53.506	12.792	.000 <sup>b</sup>
	Residual	150.579	36	4.183		
	Total	257.590	38			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

## TABULASI TANGGAPAN RESPONDEN

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.188	3.661		.871	.390
X1	.456	.165	.387	2.767	.009
X2	.393	.145	.380	2.715	.010

a. Dependent Variable: Y

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

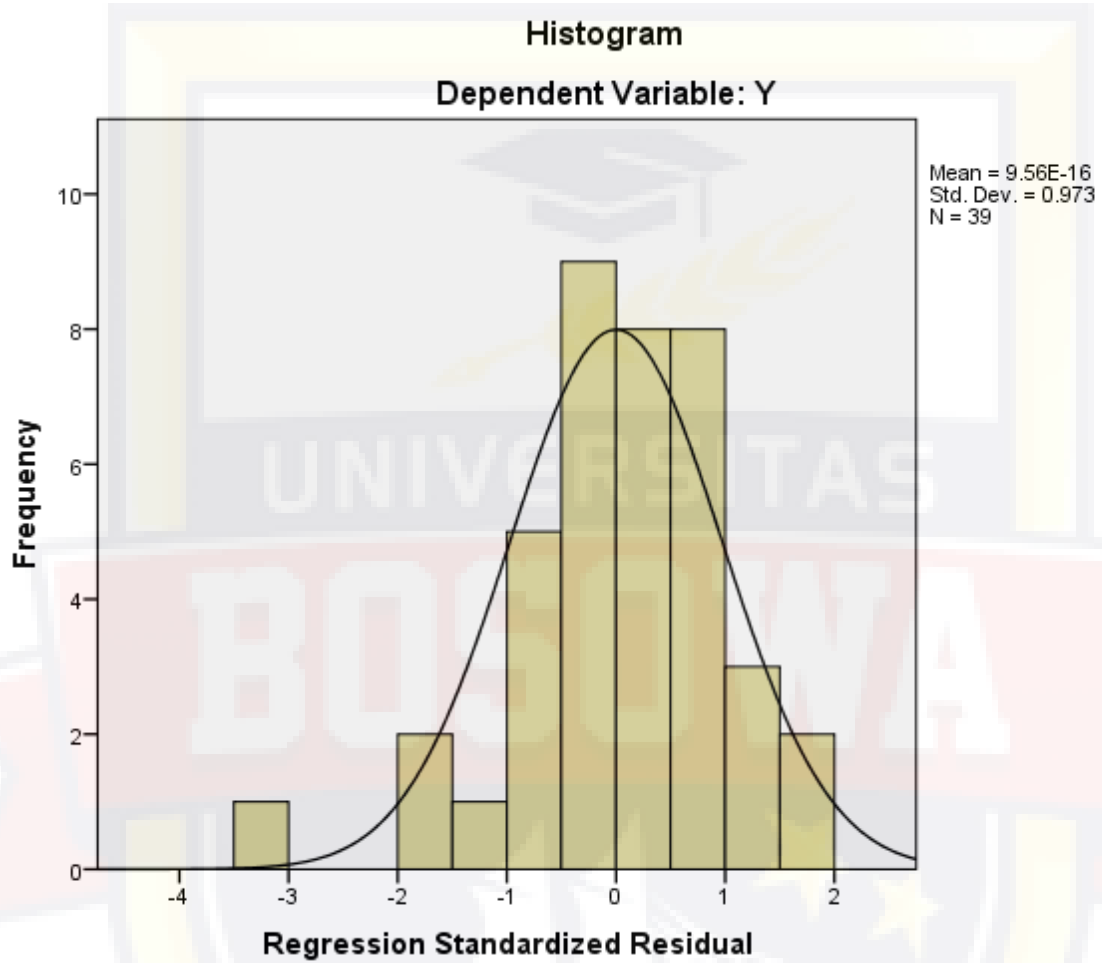
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.27	24.42	21.44	1.678	39
Residual	-6.144	3.793	.000	1.991	39
Std. Predicted Value	-1.889	1.776	.000	1.000	39
Std. Residual	-3.004	1.855	.000	.973	39

a. Dependent Variable: Y



# TABULASI TANGGAPAN RESPONDEN

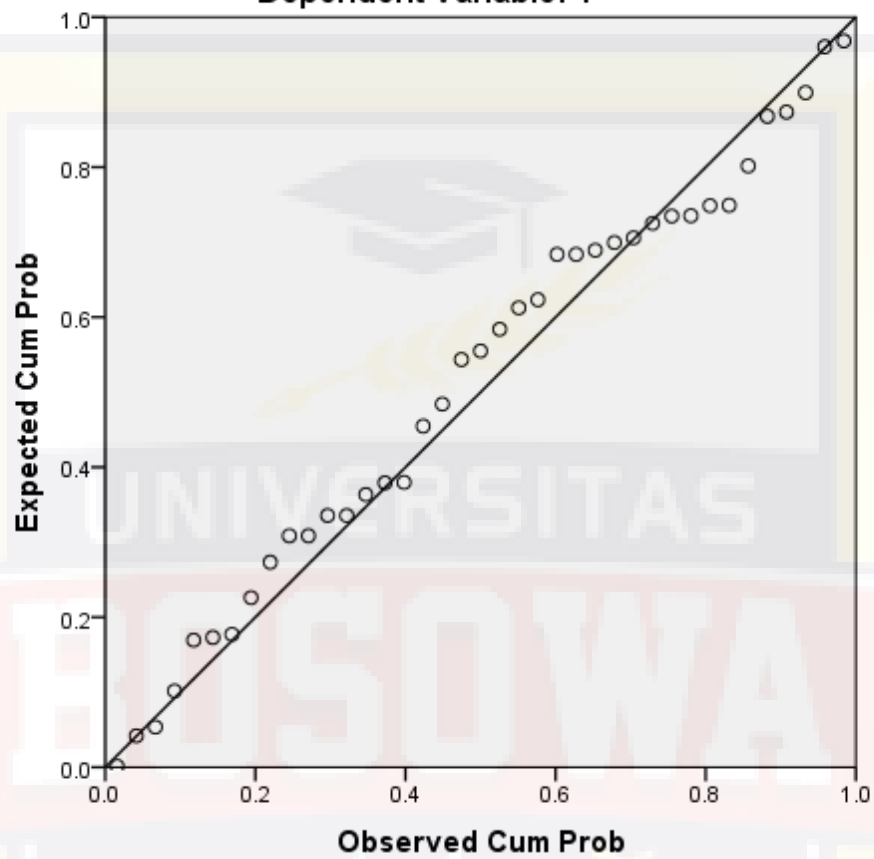
## Charts



## TABULASI TANGGAPAN RESPONDEN

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



## TABULASI TANGGAPAN RESPONDEN

### KUESIONER PENELITIAN

Sehubungan dengan penelitian saya yang berjudul: “Pengaruh *Self Esteem* *Self Efficacy* terhadap Kinerja karyawan PT Pandi Kencana Murni” maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Semua informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum (tidak secara individu) sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan dan akan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terima kasih.

#### IDENTITAS RESPONDEN

Usia :  
Jenis Kelamin : L / P (\*)  
Lama Bekerja :  
Status Karyawan : Tetap / Kontrak / Outsourcing

(\*) : Pilih salah satu, coret yang tidak perlu

#### PETUNJUK PENGISIAN

Mohon untuk memberikan tanda (X) pada setiap pernyataan yang Anda pilih.

Keterangan:

Jawaban Sangat Setuju (SS) = 5  
Jawaban Setuju (S) = 4  
Jawaban Netral (N) = 3  
Jawaban Tidak Setuju (TS) = 2  
Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

## TABULASI TANGGAPAN RESPONDEN

### X1 = SELF ESTEEM

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan cara penampilan fisik saya saat ini					
2.	Saya merasa bahwa orang lain menghormati dan mengagumi saya					
3.	Saya merasa tidak puas dengan berat badan saya					
4.	Saya merasa baik-baik saja dengan diri saya sendiri					
5.	Saya menyukai penampilan saya saat ini					

### X2 = SELF EFFICACY

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa bahwa saya sangat mampu melakukan pekerjaan yang sedang saya kerjakan					
2.	Saya merasakan bahwa keterampilan dan kemampuan saya sama atau melebihi daripada teman-teman sekerja saya					
3.	Saya dapat menangani pekerjaan yang lebih menantang daripada pekerjaan yang sedang saya kerjakan					
4.	Dari sudut profesionalisme, pekerjaan saya memuaskan harapan diri saya					
5.	Saya mampu untuk melakukan kegiatan begitu pula dengan kebanyakan orang lain					

## TABULASI TANGGAPAN RESPONDEN

Y = KINERJA

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha untuk memelihara kuantitas pekerjaan					
2.	Saya selalu berusaha untuk memelihara kualitas pekerjaan					
3.	Saya selalu berusaha untuk berkomunikasi secara lisan					
4.	Saya selalu berusaha untuk berkomunikasi secara tertulis					
5.	Saya selalu berusaha untuk menerima tanggung jawab dan mulai bertindak					

