

**PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD PATTARA
MEGA OTO MAKASSAR**

Diajukan Oleh:
Arnitasari
4513012156



**SKRIPSI
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2017**

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : Pengaruh *Self esteem* dan *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan UD Pattara Mega Oto Makassar
2. Nama Mahasiswa : **Arnitasari**
3. Nomor Stambuk : **4513012156**
4. Fakultas : Ekonomi
5. Program Studi : Manajemen
6. Tempat Penelitian : UD Pattara Mega Oto Makassar
7. Lama Penelitian : Dua (2) Bulan

UNIVERSITAS

Telah disetujui :

Pembimbing I

Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.M

Pembimbing II

Seri Suriani, SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa

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

Ketua Program Studi

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

SURAT PERNYATAAN KEORISINILAN

Saya yang bertanda tanga dibawah ini:

Nama : Arnitasari

Nim : 4513012156

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya saya sendiri.

Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau berpendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Makassar, Juli 2017

Penulis

PENGARUH SELF ESTEEM DAN SELF EFFICACY TERHADAP

KINERJA KARYAWAN UD PATTARA

MEGA OTO MAKASSAR

Arnitasari

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan UD Pattara Mega Oto Makassar tahun 2017. Data penelitian ini diperoleh dari metode penyajian data dari hasil tanggapan responden (kuisisioner), serta hasil penelitian lainnya yang relevan dengan obyek yang diteliti, dalam hal ini data primer dari UD Pattara Mega Oto Makassar. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 16. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi yang terdiri atas *self efficacy* dan *self esteem* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UD Pattara Mega Oto Makassar Tahun 2017. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F dengan taraf signifikansi di bawah 0.05. Variabel *self efficacy* dan *self esteem* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t, variabel independen secara parsial masing-masing memengaruhi variabel dependen jika tingkat signifikasinya di bawah 0.05. *self efficacy* dengan taraf signifikansi sebesar 0.005 dan *self esteem* dengan taraf signifikansi sebesar 0.001. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel *self esteem*. Hal ini dibuktikan oleh koefisien Beta dari *self esteem* yang lebih besar dibandingkan dengan *self efficacy* yaitu sebesar 0.338.

Key word: *self efficacy*, *self esteem*, kinerja karyawan

**EFFECT OF SELF ESTEEM AND SELF EFFICAC TO PERFORMANCE OF
EMPLOYEES UD PATTARA
MEGA OTO MAKASSAR**

Arnitasari

Abstract

This study aimed to analyze the influence of self-esteem and self-efficacy to the performance of employees UD Pattara Mega Oto Makassar 2017. Data were obtained from the method of presentation of data from the respondents (questionnaire), as well as other relevant research with the object under study, in it is the primary data from UD Pattara Mega Oto Makassar. The statistical analysis used in this study is multiple regression analysis using SPSS 16. The findings of this study indicate that the motivation variable which consists of self-efficacy and self-esteem simultaneously (together) have a significant effect on the productivity of employees of UD Pattara Mega Oto Makassar 2017. This is evidenced by the results of the F test with significance level below 0:05. Variable self-efficacy and self-esteem and significant partial effect on the performance of individual employees. This is evidenced by the results of the t test, partially independent variables each affect the dependent variable if the level of significance under 0:05. self efficacy with a significance level of 0.005 and self-esteem with a significance level of 0001. The most dominant variable affecting employee productivity is variable self esteem. This is evidenced by the Beta coefficient of self-esteem, greater self-efficacy compared with that of 0338.

Keywords: self-efficacy, self-esteem, individual performance of employees

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhana Wata'ala atas limpahan rahmat dan hidayahNYA sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian dan menyusun skripsi ini dengan baik. Tidak lupa selalu doa dan sholawat tetap tercurah kepada Baginda Rasulullah Shollallahu 'alaihi Wassalam sebagai penyempurna akhlak umat manusia dan pembawa kabar bahagia bagi orang-orang yang beruntung.

Skripsi ini penulis susun untuk memenuhi salah satu syarat akademik guna menyelesaikan program studi jurusan manajemen fakultas ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar. Adapun judul skripsi ini adalah :

“PENGARUH SELF ESTEEM DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD PATTARA MEGA OTO MAKASSAR”

Dalam penyusunan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu saya, Junia yang telah memberikan semangat, doa, bimbingan dan dukungan yang tak henti-hentinya, baik berupa moril maupun ril yang belum tentu penulis dapat membalasnya
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar
3. Bapak Dr. H. Arifuddin Mane, SE, MSi, SH,, MH selaku Dekan Universitas Bosowa
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd, SE, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar
5. Ibu Dr. Hj. Herminawati, A. SE, M. M. selaku Pembimbing I
6. Bapak Seri Suriani, SE, M. Si selaku Pembimbing II

7. Seluruh staff dosen dan pegawai fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar yang selama ini telah banyak mengarahkan, membimbing, mengasuh dan mendidik penulis sehingga studi dapat terselesaikan.
8. Karyawan/i UD Pattara Mega Oto yang telah banyak membantu penulis dalam proses penelitian
9. Seluruh teman-teman angkatan 2013 fakultas Ekonomi

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna, masih terdapat banyak kekeliruan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan ilmu maupun minimnya pengalaman yang penyusun miliki. Oleh karena itu, penyusun mengharap adanya masukan dan kritik yang bersifat membangun guna kesempurnaan akhir ini.

Semoga segala bentuk yang penyusun terima dari berbagai pihak dibalas oleh Allah dan semoga tugas akhir ini dinilai ibadah disisiNYA dan bermanfaat bagi siapa yang mrmbutuhkannya, khususnya pada lingkungan program studi manajemen Universitas Bosowa Makassar.

Makassar,

Juli 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEORISINILAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kerangka Teori.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Perilaku Organisasi.....	10
2.1.3 <i>Self Esteem</i>	11
2.1.4 <i>Self Efficacy</i>	17
2.1.5 Pengertian Kinerja	24
2.1.6 Hubungan Antar Variabel.....	33
2.2 Kerangka Pemikiran.....	35
2.3 Hipotesis	37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38
3.1 Daerah dan Waktu Penelitian	38
3.2 Metode Pengumpulan Data	38
3.3 Jenis dan Sumber Data	39
3.4 Metode Analisis	40
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	42
4.1.1 Sejarah Perusahaan UD Pattara Mega Oto Makassar	42
4.1.2 Lokasi Perusahaan	45
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	47
4.2. Deskripsi Data	47
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	47
4.2.2 Hasil Uji Validitas dan Realibitas.....	51
4.2.3 Analisis Regresi	53
4.3 Pembahasan.....	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

2.1 Gambar efikasi diri menguatkan jalan menuju keberhasilan dan kegagalan	20
2.2 Skema Kerangka Pikir.....	36
4.1 Struktur Organisasi UD Pattara Mega Oto Makassar	41

DAFTAR TABEL

1.1	TABEL 1.1 Perkembangan jumlah karyawan ud pattara mega oto Tahun 2012-2017	5
2.1	TABEL 2.1 Kombinasi Efikasi dengan Lingkungan Sebagai Prediktor Tingkah Laku	21
4.1	TABEL 4.1 Komposisi Responden Berdasarkan Umur	48
4.2	TABEL 4.2 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .	49
4.3	TABEL 4.3 Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
4.4	TABEL 4.4 Hasil Uji Validitas Instrumen	51
4.5	TABEL 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	52
4.6	TABEL 4.6 Analisis Regresi Berganda	53
4.7	TABEL 4.7 Uji F	55

BOSOWA

BAB 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 pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2000; Chasanah, 2008:17)

Kinerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan (As,ad 1995). Manusia mempunyai kehendak, kemauan dan cita-cita. Hal ini menentukan sikap dan pendiriannya.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting seorang manajer atau pimpinan. Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik

kepada para karyawan tentang kinerja mereka. Untuk mengukur atau menilai kinerja merupakan hal yang paling pokok dan penting untuk menetapkan kriterianya terlebih dahulu, misalnya reliabel, realistis, representative, dan bisa dipredictable (As'ad, 1995).

Kinerja yang diaktualisasi oleh karyawan juga didukung oleh beberapa faktor. Dalam perilaku organisasi yang merupakan studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi. Dimana perilaku organisasi mencakup topik-topik inti : motivasi, perilaku dan kekuasaan pemimpin, komunikasi interpersonal, struktur dan proses kelompok, pengembangan dan persepsi sikap, proses perubahan, konflik dan negosiasi, rancangan kerja. Yang menjadi pilihan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk dijadikan penelitian adalah topik motivasi dengan teori *self efficacy*-nya dan topik pengembangan dan persepsi sikap yang diwakili oleh *self esteem* (Robbins 2008:6).

Self efficacy adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. (Menurut Bandura1985; dalam Gardner dan Pierce, 2006; dalam Chasanah, 2008), efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik. *Self efficacy* akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya, hal ini dibuktikan dengan penelitian (Erez dan Judge,2001; Chasanah,2008).

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy*

dapat meningkatkan kinerja individual. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) menemukan ada hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja individual. Penelitian yang dilakukan oleh Amir Erez dan Timothy Judge (2001) juga menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dan kinerja individual.

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 persuasion, 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.

Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual. Dengan demikian maka akan meningkatkan kinerja individualnya. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) seperti dikutip dari Engko (2006: 7) menemukan adanya hubungan positif antara *self esteem* dan kinerja individu.

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.

Penelitian yang dilakukan (Donald et.al. 2004:1) hasil bahwa *self esteem* terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Individu dengan tingkat *self esteem* yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan individu dengan tingkat *self esteem* yang rendah, sebab dengan sifat mereka tersebut, mereka merasa dituntut untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

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.

Penelitian difokuskan kepada karyawan UD Pattara Mega Oto, memiliki Jumlah karyawan dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada table 1.1

TABEL 1.1
PERKEMBANGAN JUMLAH KARYAWAN UD PATTARA MEGA OTO
TAHUN 2012-2017*

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Perkembangan
1.	2012	27	-
2.	2013	30	11,11 %
3.	2014	25	(16,67%)
4.	2015	23	(8%)
5.	2016	32	39,13%
6.	2017*	30	6,67%

Sumber : UD Pattara Mega Oto, 2017

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 UD Pattara Mega Oto Makassar”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada UD Pattara Mega Oto Makassar?
2. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada UD Pattara Mega Oto Makassar?
3. Diantara variabel *self esteem* dan *self efficacy*, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan UD Pattara Mega Oto Makassar.
2. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan UD Pattara Mega Oto Makassar.
3. Menganalisis pengaruh variabel yang dominan diantara *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan UD Pattara Mega Oto Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah :

1. Manfaat teoritis : Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya dalam manajemen sumber daya manusia mengenai hal-hal yang mempengaruhi kinerja individual karyawan yaitu *self esteem* dan *self efficacy*.

2. Manfaat praktis : Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada UD Pattara Mega Oto Makassar tentang pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan terutama pengembangan karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen telah banyak disebut sebagai "seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain". Definisi ini, yang dikemukakan oleh Handoko (2003:3) mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Manajemen dapat mempunyai pengertian lebih luas daripada itu, tetapi definisi di atas memberikan kepada suatu kenyataan bahwa dalam mengelola sumberdaya manusia bukan material atau finansial, akan tetapi mengelola sumberdaya manusia. Di lain pihak, manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian pengembangan karir), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi dan pengelolaan konflik) dan pengawasan.

Flippo (2000:5) manajemen sumberdaya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Definisi ini menggabungkan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi-fungsi di bidang sumberdaya manusia.

Handoko (2003:10) menyatakan bahwa konsep-konsep dasar manajemen (sumberdaya manusia) yang telah dikemukakan di atas, berbagai pandangan yang penting dalam penelaahan manajemen organisasi dan sumberdaya manusia dilakukan dalam perspektif yang benar. Pandangan-pandangan tersebut mencakup:

1. Pendekatan sumberdaya manusia. Manajemen adalah pengelolaan dan pendayagunaan sumberdaya manusia. Martabat dan kepentingan hidup manusia hendaknya tidak diabaikan agar kehidupan mereka layak dan sejahtera.
2. Pendekatan manajerial, yaitu manajemen merupakan tanggungjawab setiap manajer. Departemen sumberdaya manusia hanya menyediakan dan memberikan jasa atau pelayanan bagi departemen- departemen lain. Analisis akhir terjadi pengembangan karir dan kehidupan kerja setiap karyawan tergantung pada atasan langsungnya.
3. Pendekatan sistem, manajemen adalah suatu subsistem dari sistem yang lebih besar yaitu organisasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus dievaluasi dengan kriteria besarnya kontribusi yang dibuat untuk organisasi.
4. Pendekatan proaktif yaitu manajemen dapat meningkatkan kontribusinya kepada para karyawan, manajer dan organisasi melalui antisipasinya terhadap masalah-masalah yang akan timbul.

Setiap organisasi akan mengelola berbagai tipe sumberdaya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumberdaya yang dikelola oleh organisasi meliputi sumberdaya manusia, sumberdaya finansial, sumberdaya fisik (material) serta kemampuan teknologi dan sistem. Secara fokus, tipe pengelolaan SDM mencakup pemberian kompensasi, motivasi, diklat, lingkungan kerja dan disiplin.

2.1.2 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi (atau organizational behavior [OB]) merupakan sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, untuk tujuan penerapan, pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi. (Robbins, 2008:6)

Perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka memengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena perilaku organisasi sangat berpusat secara khusus pada situasi terkait pekerjaan, maka ia menekankan perilaku dalam hubungannya dengan pekerjaan, kerja, ketidakhadiran, perputaran pegawai, produktivitas, kinerja manusia, dan manajemen. Meskipun masih ada perdebatan mengenai kepentingan relatif dari tiap-tiap hal tersebut, perilaku organisasi mencakup topik-topik inti:

1. Motivasi
2. Perilaku dan kekuasaan pemimpin
3. Komunikasi interpersonal
4. Struktur dan proses kelompok
5. Pengembangan dan persepsi sikap
6. Proses perubahan
7. Konflik dan negosiasi
8. Rancangan kerja (Robbins, 2008:6)

Motivasi adalah salah satu topik yang paling banyak diteliti dalam Perilaku Organisasi. Kita mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008:127). Oleh karena motivasi secara umum

adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan maka penulis mempersempit fokus penelitian pada teori *self efficacy* yang menjadi bagian dalam bahasan motivasi terkait topik tentang Perilaku Organisasi.

Sedangkan untuk topik pengembangan dan persepsi sikap yang juga menjadi topik inti dalam Perilaku Organisasi, penulis memfokuskan penelitian tentang *self esteem*.

2.1.3 Self esteem

Self esteem adalah 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 negatif (Gardner, et al, 2004).

Orang yang sepakat dengan pernyataan positif dan tidak sepakat dengan pernyataan negatif memiliki *self esteem* yang tinggi dimana mereka melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang yang dengan *self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner dan Kinicki, 2003: 165).

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 danmengetahui 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 banyak hal dalam kehidupan ini, bukan sesuatu yang diketahui sejak lahir (Hary, 2007: 4)

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 kuat agar merasa yakin berbuat sesuatu dan menggunakan kemampuan serta bakatnya 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 sebagai berikut:

1. *Self Confidence* (percaya diri): yaitu menghadapi segala sesuatu dengan 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 mensalahartikan 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 kelebihannya dan sering kali gagaldalam melakukan sesuatu.

Ada enam faktor yang dapat mendukung untuk membangun *self esteem* yang biasanya disingkat dengan G-R-O-W-T-H, yaitu: (<http://www.bppsdmk2008>)

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 mudahbaginya untuk mengenali dirinya sendiri.
4. *Wise-choice making* (membuat keputusan yang bijaksana), yaitu kalaupun 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 untukmendapatkan perubahan karena tidak mungkin perubahan bisa didapatsecara langsung.
6. *Healing* (penyembuhan), yaitu penyembuhan dalam arti fisik danmental dan hal itu bisa dilakukan dengan cara membuat komitmen dan *thankful* (rasa syukur).

Self esteem adalah suatu kualitas yang dapat ditingkatkan pada setiap saatdalam kehidupan manusia dan tidak terikat oleh umum, pendidikan dan statussosial. Membangun *self esteem* adalah suatu proses yang memerlukan waktu dan membutuhkan kesabanan 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, yaitumenghargai 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 langsungmata 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 menetapi 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

Efikasi diri merupakan satu kesatuan arti yang diterjemahkan dari Bahasa Inggris, *self efficacy*. Konstruk tentang *self efficacy* diperkenalkan pertama kali oleh Bandura yang menyajikan satu aspek pokok dari teori kognitif sosial. *Efficacy* didefinisikan sebagai kapasitas untuk mendapatkan hasil atau pengaruh yang diinginkannya, dan *self* sebagai orang yang dirujuk (Wallatey, 2001:2). Defenisi ini merujuk pada orang yang mempunyai kapasitas yang digunakan untuk mendapatkan hasil atau pengaruh yang diinginkannya. Namun defenisi yang dikemukakan tersebut nampak masih bersifat umum. Defenisi lain yang lebih spesifik dikemukakan oleh Jones, dkk (1998:390), efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melaksanakan suatu tingkah laku dengan berhasil.

Kata efikasi berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju ke luar diri, bukan dengan pemaksaan dari luar ke dalam diri manusia. Seseorang dikatakan efektif apabila individu dapat memecahkan masalah dengan efektif, memaksimalkan peluang, dan terus menerus belajar serta memadukan prinsip-prinsip lain dalam spiral pertumbuhan.

Efikasi diri mempengaruhi motivasi, baik ketika manajer memberikan imbalan maupun ketika karyawan sendiri memberikan kemampuannya. Makin

tinggi efikasi diri maka makin besar motivasi dan kinerja. Menurut Cherrington (1994:79) bahwa efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan seseorang dengan kemampuannya untuk melaksanakan suatu tugas yang spesifik. Diakui bahwa dalam beberapa hal konsep efikasi diri serupa dengan *self-esteem* dan *locus of control*. Namun, efikasi diri adalah menyangkut tugas yang spesifik dibandingkan dengan persepsi umum dari keseluruhan kompetensi. Substansial definisi efikasi diri di atas, dapat dikatakan lebih spesifik dan secara hakiki mempunyai perbedaan arti dengan *self-esteem*.

Bandura dalam Luthan (2005:295) merumuskan bahwa ekspektasi menentukan perilaku atau kinerja dilakukan atau tidak, oleh karena itu ekspektasi sangat menentukan kontribusi pada perilaku bahkan juga menjadi penentu lama tidaknya suatu perilaku dapat dipertahankan bila dihadapkan dengan masalah. Individu yang mempunyai ekspektasi efikasi diri yang rendah akan berpengaruh terhadap perilakunya yang rendah pula. Dalam konteks ini tidak adanya ekspektasi efikasi diri akan membuat rendahnya partisipasi dan memilih menyerah ketika menghadapi kesulitan (Brown,2001:1-2).

Keyakinan kepada kemampuan sendiri mempengaruhi motivasi pribadi, makin tinggi efikasi diri maka tingkat stres makin rendah. Sebaliknya, makin tinggi keyakinan kepada kemampuan sendiri, maka makin kokoh tekadnya untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Keyakinan kepada efikasi mempengaruhi tingkat tantangan dalam menyelesaikan tugas. Secara singkat dapat dikatakan bahwa bukan hanya kemampuan kerja yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas, melainkan juga ditentukan oleh tingkat keyakinan pada kemampuan sehingga dapat menambah intensitas motivasi dan kegigihan kerja karyawan. Definisi tersebut dikaitkan dengan pengambilan keputusan atas

kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi di masa mendatang.

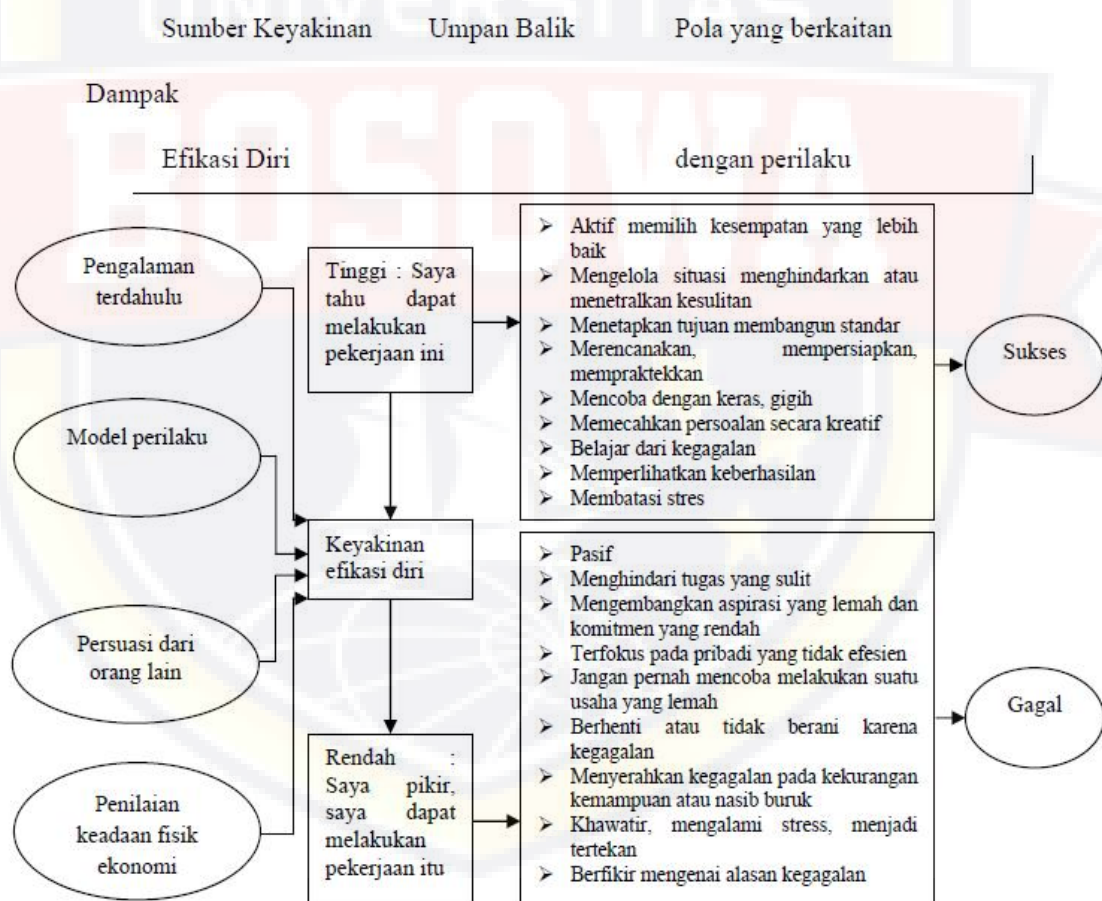
Di dalam melaksanakan berbagai tugas, orang yang mempunyai efikasi diri tinggi adalah sebagai orang yang berkinerja sangat baik. Mereka yang mempunyai efikasi diri dengan senang hati menyongsong tantangan, sedangkan mereka yang ragu mencobapun tidak bisa, tidak peduli betapa baiknya kemampuan mereka yang sesungguhnya. Rasa percaya diri meningkatkan hasrat untuk berprestasi, sedangkan keraguan menurunkannya. Tingkat efikasi diri merupakan alat prediksi yang lebih tepat untuk kinerja seseorang dibandingkan keterampilan atau pelatihan yang dimiliki sebelum seseorang dipekerjakan (Goleman,1999:111). Tingkat efikasi diri ditentukan oleh pengalaman sebelumnya (kesuksesan dan kegagalan), pengalaman yang diakui oleh orang lain (dengan mengamati kesuksesan dan kegagalan orang lain), persuasi verbal (dari teman, kolega, saudara) dan keadaan emosi (kekhawatiran). Persepsi yang dimiliki oleh seseorang terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas akan meningkatkan kemungkinan tugas tersebut dapat diselesaikan dengan sukses.

Secara ringkas dapat disebutkan dua pengertian penting dari efikasi diri yaitu: Efikasi diri atau efikasi ekspektasi (*self efficacy – efficacy expectation*) adalah “Persepsi diri sendiri mengenai seberapa baik dirinya dapat berfungsi dalam situasi tertentu”. Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa individu memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Ekspektasi hasil (*outcome expectation*): perkiraan atau estimasi diri bahwa tingkah laku yang dilakukan diri itu akan mencapai hasil tertentu. Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa

atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Efikasi ini berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedang efikasi menggambarkan penilaian kemampuan diri. Efikasi diri menurut Kinicky (2007:124) menguatkan jalan menuju keberhasilan ataupun kegagalan. Hal ini digambarkannya sebagai berikut :

Gambar 2.1.

**EFIKASI DIRI MENGUATKAN JALAN MENUJU
KEBERHASILAN DAN KEGAGALAN**



Sumber : Robert Kreitner dan Angelo Kinicky, *Organizational Behavior*,

McGraw- Hill, 2007, p.124

Tinggi atau rendahnya efikasi diri menurut Kreitner dan Kinicky (2007:124), dikombinasikan dengan lingkungan yang responsif atau tidak responsif, akan menghasilkan empat kemungkinan prediksi tingkah laku sebagai berikut:

Tabel 2.1.
KOMBINASI EFIKASI DENGAN LINGKUNGAN SEBAGAI
PREDIKTOR TINGKAH LAKU

Efikasi	Lingkungan	Prediksi hasil tingkah laku
Tinggi	Responsif	Sukses, melaksanakan tugas yang sesuai dengan Kemampuannya
Rendah	TidakResponsif	Depresi, melihat orang lain sukses pada tugas yang dianggapnya sulit
Tinggi	TidakResponsif	Berusaha keras mengubah lingkungan menjadi responsif, melakukan protes, aktivitas sosial, bahkan memaksakan perubahan
Rendah	Responsif	Orang menjadi apatis, pasrah, merasa tidak mampu

Bandura (1991) mendefinisikan *self efficacy* sebagai judgment individu atas kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan.

Baron dan Byrne (2004) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Individu dengan *self efficacy* yang

rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama.

Menurut Philip dan Gully (1997), *Self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Penelitiannya menemukan bahwa *self efficacy* berhubungan positif dengan penetapan tingkat tujuan. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan tertentu, mereka juga akan berusaha menetapkan tujuan lain yang tinggi. *Self efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal. *Self efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya.

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 persuasi, 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.

Self efficacy menurut Bandura, (1991) dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui 4 sumber yaitu kinerja atau pengalaman masa lalu, model perilaku (mengamati orang lain yang melakukan tindakan yang sama), persuasi dari orang lain dan keadaan faktor fisik dan emosional. Pencapaian prestasi merupakan sumber pengharapan efficacy yang terbesar karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu berupa keberhasilan atau kegagalan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lee dan Bobko (1994) menyatakan bahwa individual yang memiliki *self efficacy* tinggi pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukannya. Kegagalan dalam mencapai suatu target tujuan akan membuat individu berusaha lebih giat lagi untuk meraihnya kembali serta mengatasi rintangan yang membuatnya gagal dan kemudian akan menetapkan target lain yang lebih tinggi lagi. Individu yang mempunyai *self efficacy* rendah ketika menghadapi situasi

yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi akan cenderung malas berusaha atau lebih menyukai kerja sama. Individu yang mempunyai *self efficacy* rendah menetapkan target yang lebih rendah pula serta keyakinan terhadap keberhasilan akan pencapaian target yang juga rendah sehingga usaha yang dilakukan lemah (Bandura, 1991).

Efikasi diri berkembang sebagai hasil dari akumulasi keberhasilan seseorang dalam satu bidang tertentu, dari observasi-observasi terhadap kesuksesan dan kegagalan orang lain, dari persuasi orang lain, dan dari keadaan fisiologis yang dimilikinya, seperti keadaan takut atau gelisah (*nervousness*), atau kecemasan (*anxiety*) saat melakukan sesuatu. Perbandingan sosial antara kinerjanya dengan kinerja orang lain, terutama kelompok sebaya dan saudara kandung, juga merupakan sumber yang kuat bagi efikasi diri.

Berdasarkan penjelasan tentang efikasi diri, maka dapat dikemukakan secara konseptual efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, dengan indikator : (1) perasaan mampu dapat menyelesaikan tugas; (2) perasaan mampu mengambil keputusan; dan (3) kesiapan diri dalam menerima resiko pekerjaan.

2.1.5 Kinerja

A. Pengertian Kinerja

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir.

Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153). Menurut Stolovitch and Keeps (dalam blog Mangkuprawira) Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Kinerja menurut Faustino Cardosa Gomes (2003:195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja menurut Simamora (1997:339) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Menurut Casio 1992 dalam (blog Mangkuprawira) Kinerja adalah pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Kinerja pada umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak perusahaan untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan (Husnawati, 2006: 23). Banyak sekali pendapat para ahli mengenai definisi kinerja. Berikut definisi beberapa ahli berkaitan dengan definisi kinerja:

Hersey dan Blanchard (1993) dalam Dharmawan (2011: 34) menerangkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang serta pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Wahyuddin (2006: 6) menerangkan bahwa pengertian kinerja adalah kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku karyawan dalam

melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun kelompok.

Mangkunegara (2009: 67) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan berbagai definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah output kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi tersebut.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selama berada pada suatu organisasi atau Instansi sebagai tempat mereka bekerja, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja. Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan karyawan terhadap segala peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya

terhadap tugasnya. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan oleh setiap orang pada saat bekerja.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan oleh setiap orang pada saat bekerja.

Kualitas kehidupan kerja adalah bentuk kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan berkaitan dengan proses memanusiakan dalam bentuk kepedulian yang baik, kondisi kerja yang baik, kompensasi yang layak, dan adanya tantangan serta pemberian penghargaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Septianto (2010: 25) mengemukakan kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila:

1. Mempunyai keahlian yang tinggi.
2. Kesiediaan untuk bekerja.
3. Lingkungan kerja yang mendukung.
4. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan di masa depan.

Menurut Handoko (2001:193) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Menurut Tiffin dan Mc. Cormick

(dalam As'ad 2001:49) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1) Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2) Faktor Situasional

- a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
- b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya (Handoko, 2001:193).

Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari, (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Menurut Bernardin (dalam Robbins, 2003:260) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- 2) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 3) Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
- 4) Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
- 5) Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
- 6) Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

C. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis (2002: 378) adalah kuantitas, kualitas, keandalan karyawan, dan kehadiran. Kuantitas merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja. Kualitas adalah ketaatan karyawan sesuai prosedur, disiplin, dan dedikasinya terhadap organisasi. Sedangkan keandalan karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mencakup konsistensi kinerja serta keandalan dalam pelayanan, akurat, benar, dan tepat. Kehadiran adalah keyakinan karyawan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan.

Adapun menurut Schuler (1999: 64), terdapat beberapa strategi untuk meningkatkan kinerja, meliputi dorongan positif, melakukan audit kerja, menetapkan standar dan tujuan kinerja, memberikan umpan balik terhadap

karyawan mengenai kinerjanya, serta memberikan pujian atau imbalan yang berkaitan langsung dengan kinerja. Dorongan positif melibatkan penggunaan penghargaan positif untuk meningkatkan terjadinya kinerja yang diinginkan.

Proses audit kinerja bertujuan untuk mengkaji seberapa baik pekerjaan dilaksanakan. Standar kinerja adalah tingkat minimum kinerja yang diterima, sedangkan tujuan kinerja adalah tingkat kinerja yang ditargetkan. Keduanya harus ditetapkan setelah audit kinerja dan harus dikaitkan langsung dengan pekerjaan. Standar kinerja tidak efektif tanpa ukuran dan umpan balik terus menerus. Umpan balik harus netral bersifat evaluatif dan harus disampaikan langsung kepada karyawan. Umpan balik langsung yang tepat dapat memberi pengetahuan yang dibutuhkan karyawan untuk dipelajari.

Standar kerja mendefinisikan target atau tingkat yang diharapkan dari kinerja. Standar kerja yang realistis, dapat diukur, dan dapat dipahami dengan jelas, akan bermanfaat baik bagi karyawan maupun Instansinya (Mathis, 2006: 380). Maksud dari penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut (Simamora, 1997 dalam Husnawati, 2006: 38).

Salah satu bentuk pemberian penghargaan yang umum adalah uang. Meskipun uang sangat efektif sebagai motivator, banyak organisasi sering tidak mampu menggunakannya. Walaupun begitu, penghargaan lain sama efektifnya. Para manajer memasukkan pujian dan pengakuan berkaitan dengan perilaku pekerjaan spesifik, peluang untuk memilih kegiatan, peluang untuk mengukur perbaikan kerja secara pribadi, serta peluang untuk mempengaruhi mitra kerja dan manajemen.

Dalam upaya pencapaian kinerja yang tinggi, setiap individu pada perusahaan harus mempunyai kemampuan yang tepat (creating capacity to perform), bekerja keras dalam pekerjaannya (showing the willingness to perform) dan mempunyai kebutuhan pendukung (creating the opportunity to perform). Ketiga faktor tersebut penting, kegagalan dalam salah satu faktor tersebut dapat menyebabkan berkurangnya kinerja serta terbatasnya pembentukan standar kinerja (Husnawati, 2006: 39).

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam *Journal of Marketing* (dalam Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakup

konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja

5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.6 Hubungan Antar Variabel

A. Hubungan Self Esteem dengan Self Efficacy

Self esteem dan *self efficacy* berkaitan dengan personalitas seseorang. Jika seseorang merasa dirinya begitu berarti, berharga dan dapat diterima dalam lingkungan organisasi maka hal ini dapat meningkatkan keyakinan atau kepercayaan terhadap kemampuannya dalam menjalankan setiap tugas dan diyakini tugas itu akan berhasil (Engko, 2006). Menurut Pajares (2002) dalam Sapariyah (2011), seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan memiliki kepribadian yang baik karena individu ini memiliki keyakinan mengenai kemampuannya sehingga pada akhirnya akan membentuk perilaku yang positif. Hal ini akan membuat diri kita menjadi berani mengambil risiko, membuka diri, membuat keputusan yang bijaksana, melakukan sesuatu sesuai dengan waktu sehingga dapat mendukung diri untuk membangun *self esteem*.

Penelitian yang dilakukan Engko (2006) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *self esteem* dan *self efficacy*. Hasil ini mendukung

penelitian yang dilakukan oleh Schyns dan Collani (2002) dalam Engko (2006) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *self esteem* dan *self efficacy*.

B. Hubungan Self Esteem dengan Kinerja Karyawan

Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggungjawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual. Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita (Engko, 2006). Orang yang mempunyai *self esteem* yang kuat akan mampu membina relasi yang lebih baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan, dan menjadikan dirinya menjadi orang yang berhasil (Sapariyah, 2011). Dengan demikian maka akan meningkatkan kinerja individualnya. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) dalam Engko (2006) menemukan ada hubungan positif antara *self esteem* dan kinerja individual.

Hasil penelitian yang dilakukan Sapariyah (2011) menunjukkan bahwa *self esteem* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Engko (2006) menunjukkan bahwa *self esteem* memiliki hubungan yang negatif dan tidak berpengaruh signifikan dengan kinerja individual.

C. Hubungan Self Efficacy dengan Kinerja Individual

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Menurut Philip dan Gully (1997) dalam Sapariyah (2011), *self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya

perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Penelitiannya menemukan *self efficacy* berhubungan positif dengan tingkat penetapan tujuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat berpengaruh terhadap kinerja individual.

Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) dalam Engko (2006) menemukan ada hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja individual. Penelitian yang dilakukan oleh Erez dan Judge (2001) dalam Engko (2006) juga menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dan kinerja individual. Hasil penelitian yang dilakukan Sapariyah (2011) menunjukkan *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Engko (2006) menunjukkan adanya hubungan positif antara *self efficacy* dengan kinerja individual.

2.2 Kerangka Pikir

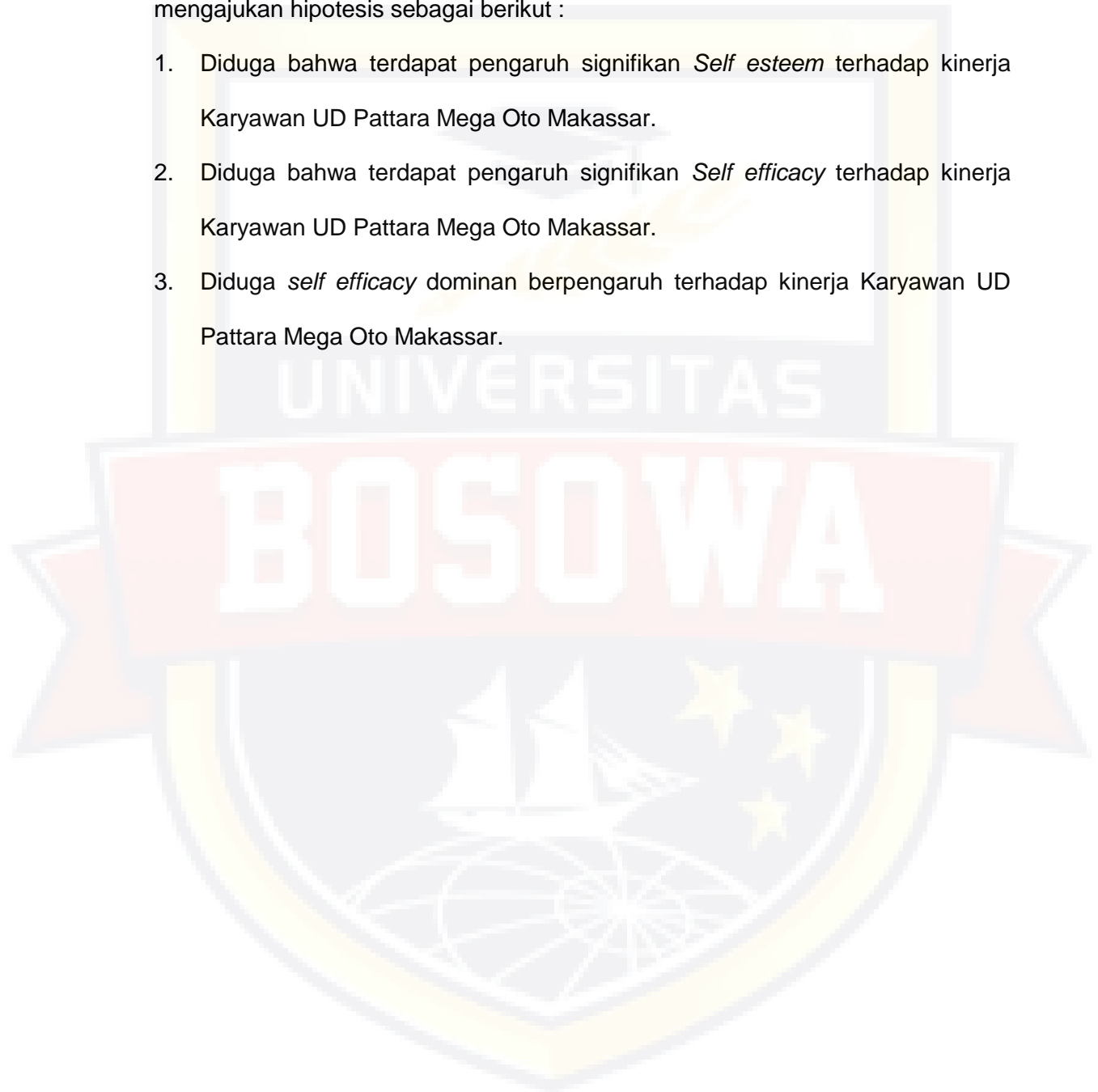
Sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama dalam perusahaan, karena manusia selalu ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi manajer karena keberhasilan manajer tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila masing-masing individu dalam perusahaan dapat berjalan efektif dengan kata lain, kelangsungan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan, perusahaan sangat mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap karyawannya. Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi oleh *self esteem* dan *self efficacy*.

Gambar 2.2 Skema Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok dan kerangka teori maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga bahwa terdapat pengaruh signifikan *Self esteem* terhadap kinerja Karyawan UD Pattara Mega Oto Makassar.
2. Diduga bahwa terdapat pengaruh signifikan *Self efficacy* terhadap kinerja Karyawan UD Pattara Mega Oto Makassar.
3. Diduga *self efficacy* dominan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan UD Pattara Mega Oto Makassar.



BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jl. Andi Pangerang Pettarani II No. 175 Makassar, Waktu yang digunakan dalam Penelitian ini kurang lebih 3 bulan, yakni Bulan Mei s/d Juli 2017.

3.2 Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Pengumpulan data secara teoritis dengan cara menelaah berbagai literatur dan bahan teoritis lainnya yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

- a. Observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan langsung ketempat penelitian dan mengumpulkan data yang diperlukan.
- b. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan melakukan tanggung jawab dengan pimpinan dan karyawan perusahaan guna memperoleh keterangan tentang data yang diperlukan.
- c. Dokumentasi. Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (Umar, Husein. 2005.:83). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum UD Pattara Mega Oto Makassar, dan data-data lain yang mendukung
- d. Kuisisioner, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon

atas pertanyaan tersebut (Umar, Husein. 2005:82). Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data

Setiap indikator pertanyaan dari kuesioner menggunakan skala Likert. Skala ini banyak digunakan karena member peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan mereka dalam bentuk persetujuan terhadap suatu pernyataan (Bilson Simamora, 2005:23). Dalam kuesioner yang digunakan peneliti, setiap pertanyaan terdiri dari 5 (lima) kategori jawaban, yaitu:

- Sangat setuju/Sangat baik Skor = 5
- Setuju/Baik Skor = 4
- Cukup setuju/Cukup baik Skor = 3
- Tidak Setuju/Tidak baik Skor = 2
- Sangat tidak setuju/Sangat tidak baik Skor = 1

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu :

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan. Data ini berupa hasil dari pengisian kuesioner mengenai self esteem dan self efficacy, dan kinerja karyawan yang diisi oleh karyawan UD Pattara Mega Oto Makassar.

2) Data Sekunder

Data sekunder digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa struktur organisasi UD Pattara Mega Oto Makassar.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal. Sumber data internal adalah sumber data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini sumber data internalnya adalah Karyawan UD Pattara Mega Oto Makassar. Data internal berupa data kinerja karyawan, profil dan stuktur organisasi UD Pattara Mega Oto Makassar dan jawaban hasil pengisian kuesioner.

3.4 Metode Analisis

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini digunakan metode analisis, yaitu: Analisis regresi Linier Berganda. Analisis Regresi Linear Berganda adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X_1 , dan X_2) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Apakah variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda dituliskan:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

b_0 = Bilangan konstanta

X_1 = *Self Esteem*

X_2 = *Self Efficacy*

b_1 = koefisien Regresi *Self Esteem*

b_2 = koefisien Regresi *Self Efficacy*

3.5 Definisi Operasional

1. Self Esteem adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan.
2. Self efficacy adalah penilaian individu atas kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan.
3. Kinerja adalah perbandingan antara prestasi kerja (perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang diharapkan).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan UD.Pattara Mega Oto Makassar

Showroom CV.Pattara Motor pertama kali berdiri pada tahun 2005 dengan nama “Bengkel CV.Pattara Motor” yang didirikan oleh Bapak H.MUSAKKAR yang Berada di Jalan Urip Sumoharjo Makassar. Pada awalnya, showroom ini bergerak di bidang penjualan mobil baru dan bekas mempunyai 10 pegawai. Kemudian pada tahun 2009, berubah nama menjadi “ UD.Pattara Mega Oto yang berada di Jl.AP.Pettarani No.10.A/B Makassar”. Dalam waktu empat tahun (2005-2009), terjadi banyak perubahan. UD.Pattara Mega Oto sendiri sebagai showroom yang terus bertumbuh dengan pesat sejalan dengan kemajuan jaman. Dalam menghadapi tantangan jaman yang semakin sengit, showroom ini perlu untuk mengembangkan usahanya dalam rangka penguatan skala bisnisnya. Maka pada tahun 2009, salah satu yang difokuskan dan diunggulkan adalah usaha jual beli mobil bekas berkualitas serta Mengoprasikan beberapa Angkot, rental mobil dan bus. Pada tahun 2009, UD.Pattara Mega Oto mengembangkan usahanya lagi dengan membuka cabang di kota kendari yaitu CV.PATTARA MOTOR serta bengkel yang beralamat Jalan By Pass No.189 Kota Kendari menambahkan service mobil sehingga showroom ini secara keseluruhan mempunyai 27 Pegawai yang aktif di kantor dan di bengkel.

Pada mulanya showroom ini menggunakan bagian marketing yang bertugas sebagai makelar atau sebagai sarana pemasaran jual beli, makelar yang mendapat info penjualan mobil bekas langsung memberikan info kepada pemilik showroom, info yang diberitahukan meliputi merk, tahun pembuatan,

warna, tipe mobil, kondisi fisik. kendaraan, dan harga kendaraan. Apabila harga kendaraan masuk atau sesuai dengan pasarannya, maka pemilik akan langsung pergi ke tempat si penjual kendaraan untuk melihat kendaraan yang akan dijual secara langsung. Apabila semua sudah cocok, pemilik akan melakukan transaksi pembayaran dan transaksi serah terima berkas kendaraan. Mobil yang baru dibeli kemudian di bawa ke showroom untuk di cek fisik ulang sebelum siap untuk di jual.

Untuk aktifitas penjualannya, ada dua cara pembayaran yaitu secara cash dan kredit. Pertama-tama seorang pelanggan yang datang ke showroom akan melihat-lihat kendaraan yang ada, apabila ada kendaraan yang cocok sesuai dengan yang di cari oleh pelanggan, maka pelanggan akan langsung melakukan negosiasi harga kendaraan dengan pihak marketing showroom. Apabila harga sudah cocok, bagi pelanggan yang akan melakukan pembelian secara tunai bisa langsung menyelesaikan transaksi pembayaran kendaraan dan serah terima kendaraan. Tetapi apabila pelanggan ingin melakukan pembelian secara kredit, maka ada beberapa syarat dan proses yang harus di lalui. Proses kredit rata-rata diperlukan 1-2 hari bisa lewat leasing atau kredit langsung dishowroom. Pertama-tama pihak pelanggan harus memberikan data-data yang dibutuhkan oleh pihak leasing maupun pihak showroom. Setelah data-data lengkap, maka pihak leasing akan melakukan survey, lalu setelah melakukan survey apabila persyaratan kreditnya di setuju oleh leasing, maka leasing akan mencetak PO dan surat kontrak kredit kendaraan yang harus di tanda tangani oleh pelanggan. Setelah itu pelanggan melakukan pembayaran DP kepada pihak leasing, kemudian pelanggan bisa langsung melakukan transaksi serah terima berkas dan kendaraan di showroom. Lain dengan pembelian secara tunai, pelanggan

mendapat surat-surat kendaraan dengan lengkap 8 seperti menerima STNK, kwitansi serah terima kendaraan, dan BPKB yang akan diserahkan kepada pelanggan setelah proses pembayaran kendaraan lunas. Hal ini dilakukan karena operasional bisnis UD.Pattara Mega Oto memang lebih difokuskan pada bidang pelayanan dan jasa. Awal mula berdiri showroom ini yaitu banyaknya pengangguran yang terjadi di sekitar lingkungan sang pendiri. Oleh karena itu UD.Pattara Mega Oto ingin membuat lapangan kerja bagi para pengangguran di sekitar lingkungan.

Adapun tenaga kerja yang disediakan untuk seluruh posisi kerja yang dibutuhkan yaitu tenaga kerja pendukung kegiatan kantor, tenaga kerja pendukung umum yaitu sebagai sales promosi, tenaga kerja pendukung otomotif serta cleaning service.UD.Pattara Mega Oto sendiri bergerak dengan bisnis utama adalah sebagai berikut:

1. Jual-beli

Dalam operasionalnya showroom ini khususnya bergerak dibidang jual beli mobil baru dan bekas dengan kualitas yang telah sesuai dengan standar di UD.Pattara Mega Oto.

2. Tukar-tambah

Kelebihan UD.Pattar Mega Oto adalah menerima tukar tambah dengan mobil dari produksi tahun 90-an hingga sekarang dengan kondisi mesin masih bagus. Karena pada umumnya, showroom mobil bekas lainnya tidak menyediakan layanan tersebut, terlebih untuk mobil-mobil produksi dibawah tahun 2000.

3. Rental Mobil

UD.Pattara Mega Oto juga menyediakan persewaan mobil dan bis untuk disewakan pada orang-orang yang ingin menyewa ketika ada acara seperti antar tamu dari luar kota, liburan, dll (pada jenis mobil tertentu).

4. Cash dan Kredit

Jika ingin membeli mobil di UD.Pattara Mega Oto, terdapat dua pilihan pembayaran, yaitu cash maupun kredit. Untuk transaksi kredit tersedia banyak leasing rekanan yaitu BCA Finance, Acc, Mandiri, Tunas Finance, BFI , Oto Finance, Acc, Adira Finance, Mnc Finance, Multindo, Sinarmas dan bisa juga langsung kredit dishowroom. Dengan kemudahan transaksi yang diberikan, UD.Pattara Mega Oto optimis dapat senantiasa menguasai pasar dan menjadi perusahaan showroom mobil yang terkenal.

4.1.2 Lokasi Perusahaan

Showroom UD.Pattara Mega Oto ini berlokasi di Jalan AP.Pettarani No.10 A/B ,Kel.Sinrijala, Kec.Panakukang Kota Makassar.

A. Visi, Misi dan Nilai Perusahaan

Visi

Visi yang terdapat pada showroom UD.Pattara Mega Oto yaitu:

1. Menjadi perusahaan penyediaan mobil Baru dan Bekas yang terbesar dan terpercaya dengan profit yang optimal.
2. Menjadi showroom Mobil Baru dan Bekas yang mampu membangun jaringan pemasaran dan memberikan pelayanan terbaik, sehingga menjadi perusahaan yang mempunyai reputasi terpercaya dan terbaik di bidangnya.

Misi

Misi yang terdapat pada showroom UD.Pattara Mega Oto yaitu:

1. Memberikan pelayanan yang prima, meningkatkan kualitas kerja yang produksi melalui kerjasama dengan mitra bisnis showroom yang lain serta mengoptimalkan nilai pemegang saham dengan fokus pada mobil second yang menguntungkan dan menjaga kepuasan konsumen.
2. Memberikan layanan dan informasi yang cepat dan akurat kepada pelanggan yang akan membeli atau menjual mobil.

Nilai

UD.Pattara Mega Oto sebagai penjual mobil Baru dan Bekas senantiasa ingin meningkatkan kualitas layanannya kepada pelanggan setianya.

- Beberapa keunggulan yang dimiliki UD.Pattara Mega Oto adalah sebagai berikut :

1. Mobil baru dan bekas berkualitas

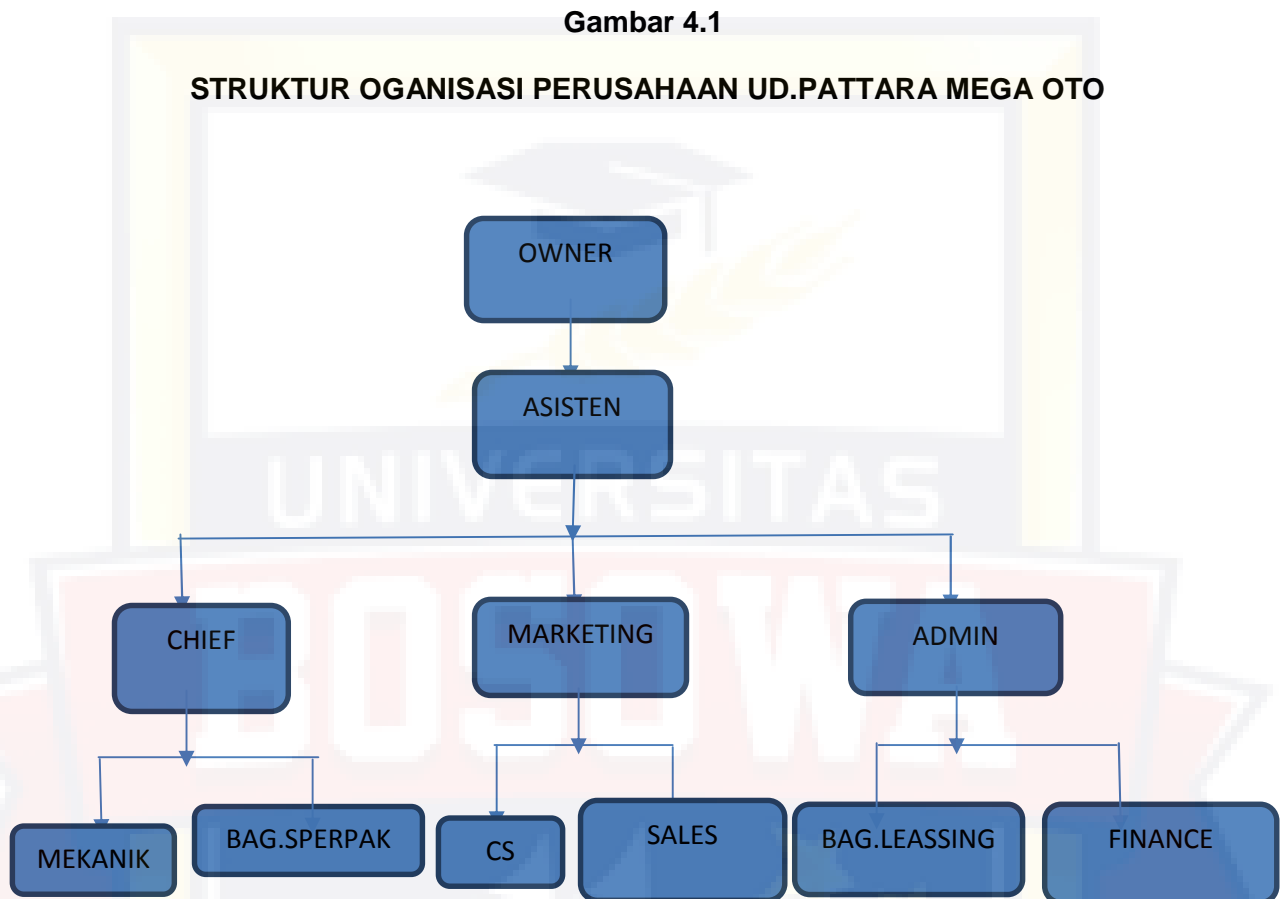
UD.Pattara Mega Oto sangat mengedepankan kepuasan pelanggannya. Oleh karena itu showroom ini selalu menyediakan pilihan mobil baru dan bekas dengan kualitas terbaik. Selain itu, prosedur standar yang selalu dilakukan UD.Pattara Mega Oto adalah dengan cek fisik dan blokir untuk setiap unit yang akan dijual. Hal ini untuk memastikan apakah kendaraan dipastikan bahwa mobil tersebut aman dari penyalahgunaan pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab.

2. Dokumen kendaraan terjamin

Setiap mobil yang dijual telah memiliki standar kelengkapan dokumen yang telah ditetapkan pemerintah, sehingga selain kendaraan yang siap pakai, pelanggan dapat memiliki rasa aman terhadap kelengkapan dokumen mobil yang dibeli.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut ini adalah struktur organisasi UD.Pattara Mega Oto Makassar :



4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini responden diidentifikasi berdasarkan umur, jenis kelamin, dan masa kerja. Total sampel sebanyak 30 orang/responden UD.Pattara Mega Oto Makassar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus yakni memberikan koesener kepada seluruh karyawan UD.Pattara Mega Oto Makassar.

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Penelitian ini dilakukan pada UD.Pattara Mega Oto Makassar

Responden yang dijadikan sampel, yaitu karyawan UD.Pattara Mega Oto Makassar sebanyak 30 orang/responden. Dengan jumlah sampel dan kuesioner yang dibagikan sebanyak jumlah karyawan UD.Pattara Mega Oto Makassar Berikut ini disajikan gambaran umum responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini seperti pada tabel 4.1, sebagai berikut:

Tabel 4.1
KOMPISISI RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

No.	Umur	Jumlah	Persentase
1	20 – 30 tahun	20 Orang	66,67 %
2	31 – 40 tahun	8 Orang	26,67%
3	41 -50 tahun	1 Orang	3,33%
4	>50 tahun	1 Orang	3,33%
	Jumlah	30 orang	100%

Sumber: Lampiran II Data Responden, 2017

Tabel 4.1 menunjukkan responden yang berusia 20 – 30 tahun sebanyak 20 orang (66,67%), sedangkan responden yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 8 orang (26,67%), responden berusia 41 – 50 tahun sebanyak 1 orang (3.33%), dan responden yang berusia lebih dari atau sama dengan 50 tahun sebanyak 1 orang (3,33%). Dengan demikian usia responden yang dominan berada pada usia 21 – 30 tahun.

B. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini Perempuan lebih banyak yang bekerja di UD Pettara Mega Oto Makassar, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
KOMPOSISI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	25 Orang	83,33%
2	Laki-laki	5 Orang	16,67%
Jumlah		30 Orang	100%

Sumber: Lampiran II Data Responden, 2017

Tabel 4.2 menunjukkan responden yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 25 orang (83,33%), sedangkan jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 5 orang (16,67%). Dengan demikian jenis kelamin responden yang dominan adalah Perempuan.

C. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3
KOMPOSISI RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 2 tahun	10 Orang	33,33%
2	2,1 tahun s/d 5 tahun	15 Orang	50 %
5	> 5,1 tahun	5 Orang	16,67%
Jumlah		65 Orang	100 %

Sumber: Lampiran II Data Responden, 2017

Tabel 4.3 menunjukkan responden dengan masa kerja <2 tahun sebanyak 10 Orang (33,33%), masa kerja 2,1 tahun s/d 5 tahun sebanyak 15 orang (50%), dan masa kerja > 5,1 tahun sebanyak 5 orang (16,67%). Dengan

demikian masa kerja responden yang dominan berada pada usia 2,1 – 5 tahun.

4.2.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kemampuan suatu instrument atau alat pengumpul data dalam mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan. Suatu instrument dikatakan valid, bila instrument tersebut mampu mengukur apa saja yang harus diukurnya dan mampu mengungkap apa yang ingin diungkap (Sutrisno Hadi, 2001).

Valid tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi Karl Pearson's, dengan level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya. Dimana $N = 65$ orang dengan taraf signifikansi 5% = 0,244, dan 1% = 0,317. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka item instrument dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas instrument penelitian dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 :

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	R	Keterangan
(X1)	X1.1	0,683	Valid
	X1.2	0,873	Valid
	X1.3	0,840	Valid
	X1.4	0,765	Valid
(X2)	X2.1	0,593	Valid
	X2.2	0,652	Valid
	X2.3	0,582	Valid
	X2.4	0,499	Valid
	X2.5	0,690	Valid
	X2.6	0,381	Valid
	X2.7	0,511	Valid
	X2.8	0,591	Valid
	X2.9	0,566	Valid
	X2.10	0,525	Valid
(Y)	Y.1	0,746	Valid
	Y.2	0,784	Valid
	Y.3	0,755	Valid
	Y.4	0,643	Valid
	Y.5	0,638	Valid
	Y.6	0,780	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2017

B. Hasil Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk menguji digunakan Alpha Cronbach. Instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Untuk mendapatkan nilai tingkat reliabilitas dilakukan dengan metode internal consistency

Kriteria pengujian realibilitas ini adalah sebagai berikut :

1. Apabila cronbach alpha \geq 0,5 maka instrument indikator dikatakan reliable.
2. Apabila cronbach alpha $<$ 0,5 maka instrument indikator dikatakan tidak reliable.

Berikut ini adalah hasil uji realinilitas instrument penelitian dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 pada tabel 4.5 :

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Item	Alpha	Keterangan
X1	0,803	Reliabel
X2	0,756	Reliabel
Y	0,814	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2017

4.2.3 Analisis regresi

a. Hasil Analisis Regresi Berganda

Pembuatan persamaan regresi berganda dapat dilakukan dengan mempinterpretasikan angka-angka yang ada di dalam *unstandardized*

coefficient beta. Berikut hasil table uji spss versi 16 dengan variabel independen *Self efficacy dan Self esteem* terhadap Kinerja Individual Karyawan.

Tabel 4.6

Analisis Regresi Berganda

Variabel	B	Beta	T	Sig t	Keterangan
Konstanta	2,162		6,004	0,000	Signifikan
<i>Self efficacy</i> (X1)	0,234	0,325	2,880	0,005	Signifikan
<i>Self esteem</i> (X2)	0,338	0,098	3,457	0,001	Signifikan
R	= 0,609				
R Square	= 0,371				
<i>Adjusted R Square</i>	= 0,350				
Fhitung=	18,264				
Sig F	= 0,000				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2017

Berdasarkan hasil olah data maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,162 + 0,234X_1 + 0,338X_2$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain :

1. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 2,162. Angka tersebut menunjukkan tingkat Kinerja Karyawan bila diasumsikan tingkat *Self Efficacy* dan *Self Esteem* diabaikan atau dianggap konstan

2. Variabel *Self Efficacy*(X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,234. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif *Self Efficacy* terhadap tingkat Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan *Self Efficacy sebesar satu persen*, maka nilai Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,234 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
3. Variabel *Self Esteem* memiliki nilai koefisien sebesar 0,338. Hal ini juga menunjukkan hubungan positif *Self Esteem* terhadap tingkat Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa jika terjadi kenaikan *Self Esteem* sebesar satu persen maka nilai kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,338 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
4. Dari kedua nilai antara variabel *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terdapat perbedaan dimana variabel *Self Esteem* berpengaruh lebih besar terhadap kinerja dibanding *Self Efficacy*.

b. Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa erat pengaruh *Self Efficacy* dan *Self Esteem* dalam Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil olah data menggunakan spss didapatkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,371 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 37,1% Kinerja Karyawan dari UD Pattara Mega Oto Makassar dipengaruhi oleh variasi kedua variabel independent yang digunakan, yaitu *Self Efficacy* dan *Self Esteem* sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain. Dengan demikian hubungan kedua variabel bisa dikatakan cukup kuat karena Rsquare bernilai hampir setengah dari factor yang mempengaruhi kinerja.

c. Uji T (Secara Parsial)

Analisis hasil uji parsial (Uji t) dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa *Self Efficacy*, dan *Self Esteem* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh variabel- variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, digunakan uji t. apabila $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Demikian sebaliknya. Dari nilai thitung menunjukkan bahwa :

- Variabel *Self Efficacy* (X_1) dengan probabilitas 0,005. Karena $p < 5\%$ ($0,005 < 0,05$) maka secara parsial variabel kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya.
- Variabel *Self Esteem* (X_2) dengan probabilitas 0,001. Karena $p < 5\%$ ($0,001 < 0,05$) maka secara parsial variabel *Self Esteem* (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya atau konstan.

d. Uji F

Pada uji F didapatkan hasil F hitung sebesar 18,264 dengan taraf signifikansi 0.000 ($\alpha < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel independen antara lain *Self Efficacy* dan *Self Esteem* secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.7

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.557	2	1.779	18.264	.000 ^a
	Residual	6.038	62	.097		
	Total	9.596	64			

a. Predictors: (Constant), SELF ESTEEM, SELF EFFICACY

b. Dependent Variable: KINERJA

4.3 Pembahasan

Menurut Philip dan Gully (1997), *Self efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya. Dimana hasil yang diperoleh dari karyawan UD Pattera Mega Oto Makassar jumlah indek % responden 100% mengenai puas dengan diri sendiri membenarkan teori diatas.

Self efficacy menurut Bandura, (1991) dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui 4 sumber yaitu kinerja atau pengalaman masa lalu, model perilaku (mengamati orang lain yang melakukan tindakan yang sama), persuasi dari orang lain dan keadaan faktor fisik dan emosional. Pencapaian prestasi merupakan sumber pengharapan efficacy yang terbesar karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu berupa keberhasilan atau kegagalan. Ini dibuktikan dari karyawan UD Pattera Mega Oto Makassar dengan indeks % responden 85,54% mampu melakukan kegiatan begitu pula kebanyakan orang lain.

Sedangkan dari tanggapan responden hubungan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan rata-rata 23,4%. dalam penelitian ini factor utama dari *self efficacy* yg memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja Karyawan. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) menemukan ada hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja

individual. Penelitian yang dilakukan oleh Amir Erez dan Timothy Judge (2001) juga menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dan kinerja individual.

Orang yang sepakat dengan pernyataan positif dan tidak sepakat dengan pernyataan negatif memiliki *self esteem* yang tinggi dimana mereka melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang yang dengan *self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner dan Kinicki, 2003: 165). Berdasarkan hasil yang diperoleh karyawan UD Pattera Mega Oto Makassar yaitu presentase index % (rata-rata total responden) yang tertinggi dari pertanyaan bernilai positive adalah pada pertanyaan no.6 sebesar 88,92% mengenai mempunyai sifat positif terhadap diri dan presentase indeks % (rata-rata total responden) terendah dari pertanyaan bernilai negative adalah pada pertanyaan no.5 sebesar 34,77% mengenai cenderung merasa bahwa gagal. Membenarkan orang yang sepakat dengan pernyataan positif dan tidak sepakat dengan pernyataan negatif memiliki *self esteem* yang tinggi dimana mereka melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima.

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

pegawai terdapat hubungan positif. Dimana hasil yang diperoleh dari karyawan UD Pattera Mega Oto Makassar jumlah indeks % responden 81,85% mengenai keterampilan dan kemampuan melebihi teman sekerja. Indeks % responden 83,08% mengenai mampu menangani pekerjaan yang lebih menantang dari pekerjaan yang sedang dikerjakan. Indeks % responden 81,85% mengenai pekerjaannya memuaskan harapan diri dari sudut profesionalisme.

Dari hasil penelitian diatas dapat dilihat pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan sangat tinggi dibanding *self efficacy*. Hubungan *self esteem* terhadap kinerja karyawan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebanyak 33,8%. Dalam penelitian ini *self esteem* yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual. Dengan demikian maka akan meningkatkan kinerja individualnya. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) seperti dikutip dari Engko (2006: 7) menemukan adanya hubungan positif antara *self esteem* dan kinerja individu.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R square didapatkan hasil 0,371 artinya *self efficacy* dan *self esteem* secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 37,1%. Sisanya dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian ini. Hal ini sekaligus menjawab permasalahan yang ada mengenai hubungan *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian setelah menguji dan menganalisis Pengaruh *Self efficacy* dan *Self esteem*, Terhadap Kinerja Individual Karyawan UD Pattara Mega Oto Makassar, selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self efficacy* dan *Self esteem* Secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individual karyawan UD Pattara Mega Oto Makassar.
2. *Self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individual karyawan UD Pattara Mega Oto Makassar.
3. *Self esteem* secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individual karyawan UD Pattara Mega Oto Makassar.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, selanjutnya disampaikan saran untuk praktisi dan penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Untuk meningkatkan terus *self efficacy* dan *self esteem* maka manajemen perusahaan perlu melakukan seminar motivasi atau pun pelatihan yang berkaitan dalam meningkatkan kepercayaan dan keyakinan akan kemampuan diri karyawan karena berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan masih ada beberapa karyawan UD Pattara Mega Oto Makassar dipersoalkan kepercayaan diri agak rendah.
2. Sebaiknya pihak perusahaan dapat mempertahankan kinerja karyawannya karena berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan telah masuk dalam kategori tinggi. Hal ini dapat terus dibina dengan

menciptakan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan, saling menghargai antar karyawan menciptakan hubungan yang kekeluargaan antar rekan sekerja sehingga tercipta suasana harmonis antar rekan sekerja, serta tidak menutup diri terhadap rekan sekerja.

3. Melakukan penelitian lebih lanjut di perusahaan perbankan dengan jumlah sampel yang lebih besar agar ditemukan komparatif studi yang dapat memperkaya hasil penelitian ini.
4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan komponen lain dalam penelitian selanjutnya ,seperti pengaruh kecerdasasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual dalam pengaruhnya terhadap kinerja.



BOSOWA

DAFTAR PUSTAKA

- Andraeni, Ni Nyoman Novitasari, 2004. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk, Surabaya. Demandiri Online.
- Amstrong, Michael dan Angelo Baron, 1998, Performance Management. London: Institute of Personal and Development.
- Arikunto, Suharsimi (1998), Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Bandura, A, 1991, *Self efficacy* Mechanism in Psychological and Health Promoting Behavior, Prentice Hall, New Jersey.
- Baron, Robert A. & Byrne, Donn.(2004). Psikologi Sosial. Jakarta: Erlangga
- Bintang, G, 2008, Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Individual pada Lucky Star Wedding Organizer. Skripsi. Universitas Katolik Soegijapranata.
- BPKP, 2000, Pengukuran Kinerja, Suatu Tinjauan Pada Instansi Pemerintah, Tim Study Pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Jakarta.
- Chamariyah. 2015. Pengaruh *Self efficacy*, Assertiveness, Dan *Self esteem* Terhadap keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. Jurnal NeO-Bis Volume 9, No.1.
- Dessler, G, 1992, Manajemen Personalial Edisi 3, Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Donald, G Gardner, Linn Van Dyne, & Jon L. Pierce . 2004. " The Effect of Pay Level on Organization-Based *Self esteem* & Performance. A Field Study" Journal of Occupational and Organizational Psychology. Vol 77
- Engko, Cecilia, 2006, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan *Self esteem* dan *Self efficacy* sebagai Variabel Intervening, Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang.
- Endang Susilawati, 2013, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Buton, Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- Fuad Mas'ud, 2004, *Buku Survai diagnosis organisasional: konsep & aplikasi Cetakan ke 4, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Gibson, Ivancevich, 1987. Organisasi: Proses Struktur Perilaku. Edisi Lima, Jakarta: Erlangga.

Gibson, James John M, Ivancevich and James H, Donnelly, Jr, 2000, Organizations, Boston: McGraw-Hill Companies, Inc.

Hadi, Sutrisno, 2001, Metode Research, Yogyakarta: Penerbit Andi.

Hair, J, F, Anderson, R, E, Tathom, R.L and Black, W. L. 1995, Multivariate Data Analysis (Fourth Edition), New Jersey, Prentice Hall Inc.

Hary. 2007. Membangun Rasa Percaya Diri. WorldPress.com.

<https://fathirphoto.wordpress.com/2013/09/24/cara-menghitung-skala-likert/>

<http://www.bppsdmk> 2008

Judge, T. A. dan J. E. Bono, 2001, " Relationship of Core Self Evaluation Traits- *Self esteem*, *Generalized Self efficacy*, Locus of Control, and Emotional Stability- eith Job Satisfaction and Job Performance : a meta analysis", *Journal of applied psychology*, 86 (1), 80-92.

Kartika, Ibriati Alimuddin. 2012. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cab. Makassar. Program Studi Manajemen. Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan

Kilapong, S. N., 2013, " Kepemimpinan Transformasional, *Self efficacy*, *Self esteem* Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprima Manado", *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, I (4), 141-150

Kopelman, R.E. (1988). *Managing productivity in organization a practice-people oriented prespective*. New York: McGraw Hill Book Company.

Kreitner, Robert, and Angelo Kinichi, 2003, *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga

Lee, C and Bobko P, 1994, *Self efficacy* Belief: Comparison of Five Measurement, *Journal of Applied Psychology*. Vol: 79, p: 364-369.

Mangkunegara, A.P, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan I, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, AA. AP. 2001a. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1 dan buku 2, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.

Moch.As'ad, 1995. Psikologi Industri. Jakarta: Liberty.

Nur Chasanah,S.Psi, 2008. Analisis Pengaruh Empowerment, *Self efficacy* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Diponegoro Semarang. Tidak Dipublikasikan.

Peter A. Creed, Tracey D. Bloxsome, Karla Johnston. 2007. *Self-Esteem And Self-efficacy Outcomes For Unemployed Individuals Attending Occupational Skills Training Programs*. School of Applied Psychology Griffith University.

Pitra Prastadila dan Pramesti Pradna Paramita. 2013. Hubungan antara Emotional Intelligence dengan *Self efficacy* Guru yang Mengajar di Sekolah Inklusi Tingkat Dasar. Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan Vol.2, no. 1.

Philip J.M., & Gully S.M., (1997).Goal Orientation, Ability, Need for Achievement and Locus of Control in The *self efficacy* And Goal setting Process. Journal of Applied Psychology

Siagian, S.P. 2004. Teori Pengembangan Organisasi. Bumi Aksara. Jakarta.

Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE.Yogyakarta.

Sugiro dan Suyono, 2005, Analisis Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja ditinjau dari Locus of Control, Tipe Kepribadian dan *Self efficacy*, Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 5, No. 2.

Sofyan Yamin dan Heri Kurniawan. 2009. SPSS Complete:Teknik Analisis Statistik Terlengkap Dengan Software SPSS, Penerbit Salemba Infotek, Jakarta.

Stephen P.Robbins, Timothy, A. Judge, 2008, Perilaku Organisasi, Edisi 12 Buku 1, Penerbit Salemba Empat, Jakarta

Straus, Judi. P, 2005, "Multi Source Perspectives of *Self esteem*, Performance Ratings, and Source Agreement", Journal of Managerial Psychology, 20 (5)

Sugiyono. 2001. Metode Penelitian Administrasi. Bandung, Alfabeta.

Tim Penyusun. 2013. Laporan Tahunan 2013. PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk.

Tri Siwi Nugrahani, SE, M.Si. 2005. Pengaruh Komitmen Profesi, Partisipasi Anggaran Dan *Self Efficacy* Terhadap Konflik Peran (Studi Empiris

pada Wanita Karir di Yogyakarta). Surabaya. Simposium Riset
Ekonomi II

Umar, Husein. 2005. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta PT

SUN





LAMPIRAN

BOSOWA

KUESIONER PENELITIAN

Sehubungan dengan penelitian saya yang berjudul: “Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, dan terhadap Kinerja Individual Karyawan Pada UD. Pattara Mega Oto Makassar” maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. untuk dapat mengisikuesioner 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 mengisikuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Usia :
Jenis Kelamin : L / P (*)
Lama Bekerja :
Status Karyawan : Tetap / Kontra/Outsourcing
Departemen : (*) : 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 Setuj (STS0) = 1

1. Secara keseluruhan saya puas dengan diri saya sendiri.

1 2 3 4 5

2. Kadang-kadang saya berfikir bahwa saya berguna sekali.

1 2 3 4 5

3. Saya merasa bahwa saya memiliki banyak kualitas yang bagus

1 2 3 4 5

4. Saya mampu untuk melakukan kegiatan begitu pula dengan kebanyakan orang lain.

1 2 3 4 5

5. Saya merasa saya tidak mempunyai sesuatu untuk dibanggakan.

1 2 3 4 5

6. Saya kadang-kadang merasa tidak berguna sama sekali.

1 2 3 4 5

7. Saya merasa bahwa saya adalah orang yang berguna, paling tidak sama dengan orang lain.

1 2 3 4 5

8. Saya berharap saya dapat mempunyai lebih banyak hormat kepada diri saya sendiri.

1 2 3 4 5

9. Setelah saya pertimbangkan semuanya, saya cenderung merasa bahwa saya gagal.

1 2 3 4 5

10. Saya mempunyai sikap positif terhadap diri saya.

1 2 3 4 5

11. Saya merasa bahwa saya sangat mampu melakukan pekerjaan yang saya sedang kerjakan.

1 2 3 4 5

12. Saya merasa yakin bahwa keterampilan dan kemampuan saya sama atau melebihi daripada teman-teman sekerja saya.

1 2 3 4 5

13. Saya dapat menangani pekerjaan yang lebih menantang daripada pekerjaan yang sedang saya kerjakan.

1 2 3 4 5

14. Dari sudut profesionalisme, pekerjaan saya memuaskan harapan diri saya.

1 2 3 4 5

15. Saya memahami tugas pekerjaan yang harus saya lakukan.

1 2 3 4 5

16. Setiap kali melakukan pekerjaan saya selalu mengutamakan kuantitas/hasil sesuai dengan target.

1 2 3 4 5

17. Dalam menyelesaikan tugas saya selalu berusaha tepat waktu

1 2 3 4 5

18. Saya mampu melakukan bekerja secara efektif dengan memaksimalkan waktu yang telah tersedia.

1 2 3 4 5

19. Dalam bekerja, saya mampu bekerja secara mandiri.

1 2 3 4 5

20. Saya merasa memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan saya.

1 2 3 4 5