



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN *SELF EFFICACY*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. FINNET INDONESIA**

SKRIPSI

Mawarti

1502025143

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2015-2019**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN *SELF EFFICACY*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. FINNET INDONESIA**

SKRIPSI

Mawarti

1502025143

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2015-2019**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul, **“PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. FINNET INDONESIA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahwa bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah PROF. DR. HAMKA.

Jakarta, 26 November 2019

Yang Menyatakan,



**Mawarti**  
NIM 1502025143

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**JUDUL** : **PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. FINNET INDONESIA**

**NAMA** : **MAWARTI**

**NIM** : **1502025143**

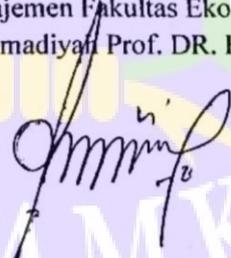
**PROGRAM STUDI** : **MANAJEMEN**

**TAHUN AKADEMIK** : **2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing 1	Faizal Ridwan Zamzany, S.E.,M.M	
Pembimbing 2	Edi Setiawan, S.E., M.M	

**Mengetahui,**  
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Faizal Ridwan Zamzany, S.E.,M.M

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN *SELF EFFICACY*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. FINNET INDONESIA**

yang disusun oleh:

Mawarti  
1502025143

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal: 09 Desember 2019

**Tim penguji :**

Ketua merangkap anggota :

( Ahmad H. Abubakar, Drs., MM. )

Sekretaris, merangkap anggota :

( Yusdi Daulay, SE., MM )

Anggota :

( Edi Setiawan, S.E., M.M. )

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.  
HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.  
HAMKA

DR. Adityo Ari Wibowo, M.M

Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mawarti  
NIM : 1502025143  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. FINNET INDONESIA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih, medikan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta  
Pada tanggal: 26 November 2019  
Yang Menyatakan



(Mawarti)  
NIM 1502025245

## ABSTRAK

Mawarti (1502025143)

### **PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. FINNET INDONESIA**

*Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. 2019. Jakarta.*

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Self Efficacy* dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finnet Indonesia tahun 2019. Data penelitian ini diperoleh dari metode penyajian data dari hasil tanggapan responden (kuisisioner dengan 34 pernyataan), serta hasil penelitian lainnya yang relevan dengan obyek yang diteliti, dalam hal ini data primer dari PT. Finnet Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Finnet Indonesia berjumlah 207 karyawan. Dan teknik pemilihan sampel dilakukan dengan *purpose sampling* yaitu teknik penentuan sampelnya dengan menentukan sendiri menjadi 95 karyawan yang dijadikan sampel. Metode penelitian yang digunakan adalah studi *deskriptif kuantitatif*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang berisi 34 butir pernyataan. Teknik analisis menggunakan analisis jalur, dan data dihitung dengan menggunakan aplikasi SPSS Version 20 for Windows.

Hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, *self esteem* dan *self efficacy* karyawan di PT. Finnet Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawannya dan akan meningkatkan kualitas kinerja.

## **ABSTRACT**

**Mawarti (1502025143)**

### ***THE INFLUENCE SELF ESTEEM AND SELF EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. FINNET INDONESIA***

*Skripsi. Stara One Management Study Program Faculty of Economics and Business University Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. 2019. Jakarta.*

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

*This study aims to determine the effect of Self Efficacy and Self Esteem on the Performance of Employees of PT. Finnet Indonesia in 2019. The research data was obtained from the method of presenting data from the responses of respondents (questionnaire with 34 statements), as well as other research results that were relevant to the object under study, in this case primary data from PT. Finnet Indonesia. The population in this study were all employees at PT. Finnet Indonesia has 207 employees. And the sample selection technique is carried out with the purpose of sampling which is the technique of determining the sample by determining itself to be 95 employees who are sampled. The research method used is quantitative descriptive study. Data were collected using a questionnaire containing 34 statement items. The analysis technique uses path analysis, and data is calculated using the SPSS Version 20 for Windows application.*

*The results of the study using multiple regression analysis showed that self esteem and self efficacy partially and simultaneously had a significant and positive effect on employee performance. Therefore, employee self esteem and self efficacy at PT. Finnet Indonesia affects the performance of its employees and will improve the quality of performance.*

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga poenulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagai persyaratan perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof DR. HAMKA dengan judul “Pengaruh Struktur Modal dan Pertumbuhan Perusahaan terhadap Harga Saham Syariah”. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan Skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan. Hal ini dikarenakan terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Namun demikian, dalam menyusun Skripsi ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikannya dengan baik.

Di samping itu, banyak bantuan dari berbagai pihak sangat berperan dalam proses penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, dengan rasa penuh hormat, tulus, dan ikhlas penulis haturkan terima kasih kepada :

1. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Zulpahmi, SE, M. Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Sunarta SE, M. Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.DR.HAMKA.
4. Bapak Tohirin SH.I, M.Pd.I., selaku Wakil Dekan III dan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan selaku Dosen Pembimbing Skripsi I yang telah memberikan bimbingan dan arahan membantu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
6. Bapak Edi Setiawan, SE, MM, selaku kaprodi dan selaku Dosen Pembimbing Skripsi II yang telah memberikan bimbingan dan arahan membantu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.

7. Orang tua yang selalu memberikan dukungan, nasehat dan motivasi kepada penulis, terimakasih telah memberikah kasih sayang dan kesabaran dalam memberikan masukan memberikan semangat dan mendo'akan penulis.
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof, DR. HAMKA Yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan yang bermanfaat.
9. Siti Nabila, Irenita Tania, Isnie Alita R, Dion Khairullah, Nasya, Dewi Marsila, Clarissa Haryono (yg emosian terus suka marah2) terima kasih untuk sahabat yang selalu menjadi penasehat, pendengar dan yg selalu membatu, selalu memotivasi dan memberikan semangat kepada penulis.
10. Seluruh teman-teman penulis di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA angkatan 2015 terimakasih telah membantu dan memberikan masukan kepada penulis.
11. Semua pihak-pihak terkait yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata, semoga penulisan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun pembaca dalam penggunaannya walaupun penulisan Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Atas berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang telah berkenan untuk memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun materil penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Jakarta, 26 November 2019  
Penulis

Mawarti  
(1502025143)

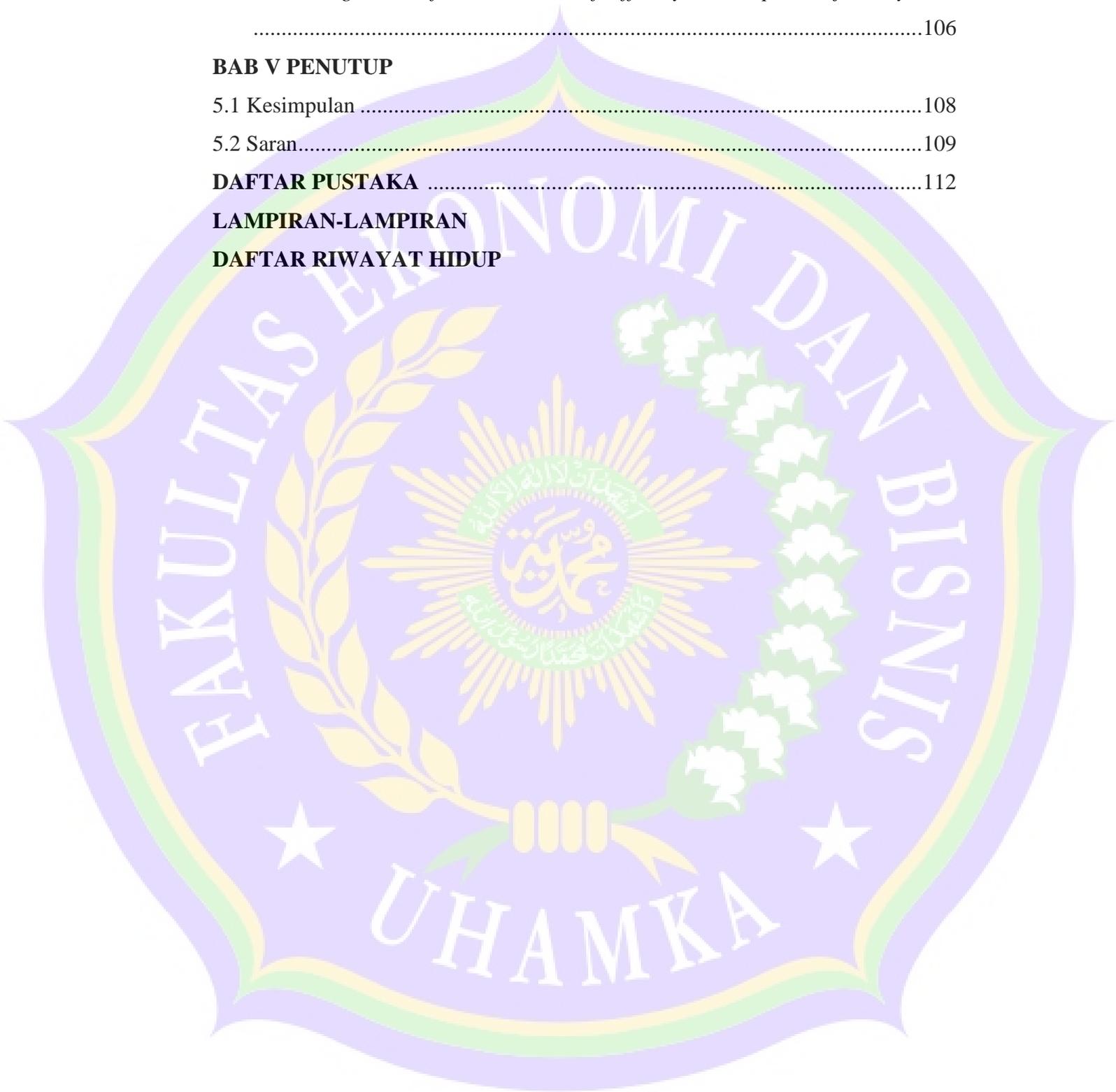
## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN ORISINILITAS .....	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....	v
ABSTRAK	
ABSTRACT	
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Permasalahan .....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	6
1.2.2 Pembatasan Masalah .....	6
1.2.3 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Gambaran Penelitian Terhadulu .....	9
2.2 Telaah Pustaka .....	20
2.2.1 Pengertian <i>Self Esteem</i> .....	20
2.2.1.1 Pengertian <i>Self Esteem</i> .....	20
2.2.1.2 Dimensi <i>Self Esteem</i> .....	22
2.2.1.3 Indikator <i>Self Esteem</i> .....	22

2.2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Self Esteem .....	24
2.2.2 Pengertian Self Efficacy .....	25
2.2.2.1 Pengertian Self Efficacy .....	25
2.2.2.2 Dimensi Self Efficacy .....	26
2.2.2.3 Indikator Self Efficacy .....	27
2.2.3 Pengertian Kinerja Karyawan .....	29
2.2.3.1 Pengertian Kinerja .....	29
2.2.3.2 Pengertian Kinerja Karyawan .....	29
2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	30
2.2.3.4 Dimensi Kinerja .....	31
2.2.3.5 Indikator Kinerja .....	32
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	33
2.3.1 Hubungan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan .....	33
2.3.2 Hubungan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan .....	34
2.3.3 Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan .....	34
2.4 Rumusan Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Metodologi Penelitian .....	35
3.2 Operasional Variabel .....	36
3.3 Populasi dan Sampel .....	39
3.3.1 Populasi .....	39
3.3.2 Sampel .....	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	40
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.4.3 Uji Kualitas Instrumen.....	41
3.4.3.1 Uji Validitas .....	40
3.4.3.2 Uji Reliabilitas .....	41
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	44
3.5.1 Teknik Pengolahan .....	44
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	44

3.5.3 Uji Asumsi Klasik .....	45
3.5.4 Analisis Korelasi Regresi Linier Berganda .....	48
3.5.4.1 Analisis Koefisien Korelasi .....	48
3.5.4.2 Model Regresi Linier Berganda .....	49
3.5.4.3 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik T) .....	50
3.5.4.4 Uji Serentak (Uji Statistik F) .....	51
3.5.4.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	51
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Penelitian Terdahulu .....	56
4.1.1 Sejarah PT. Finnet Indonesia .....	56
4.1.2 Visi dan Misi PT. Finnet Indonesia .....	57
4.1.3 Logo PT. Finnet Indonesia .....	58
4.1.4 Struktur Organisasi PT. Finnet Indonesia .....	59
4.1.5 Gambaran Umum Karyawan PT. Finnet Indonesia .....	61
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan .....	64
4.2.1 Uji Kualitas Data .....	64
4.2.1.1 Uji Validitas .....	64
4.2.1.2 Uji Realibilitas .....	67
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif .....	68
4.2.2.1 Analisis Per Variabel .....	69
4.3 Uji Asumsi Klasik .....	93
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda .....	98
4.4.1 Koefisien Korelasi .....	98
4.4.2 Analisis Regresi Linier .....	100
4.4.3 Uji Statistik $t$ .....	101
4.4.4 Uji Statistik $F$ .....	102
4.4.5 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	103
4.5 Pembahasan Umum .....	104
4.5.1 Pengaruh Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan .....	104
4.5.2 Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan .....	105

4.5.3 Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan .....	106
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	108
5.2 Saran.....	109
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	112
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	



## DAFTAR TABEL

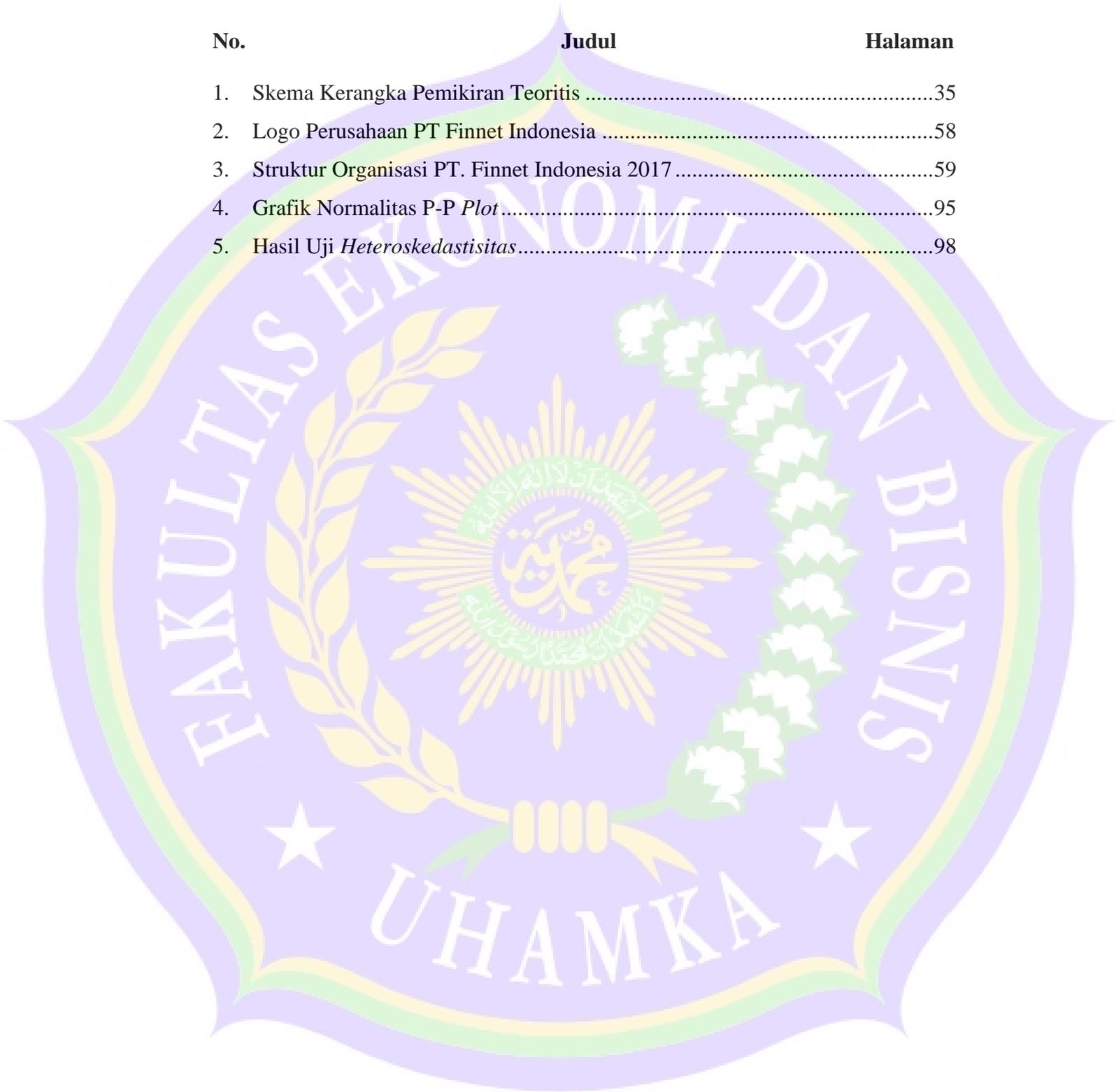
No.	Judul	Halaman
1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	14
2.	Operasioal Variabel Penelitian .....	38
3.	Bobot Nilai Skala Likert .....	42
4.	Kriteria Presentase Tanggapan Responden.....	46
5.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi .....	50
6.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier.....	52
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
8.	Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	63
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	64
11.	Uji Validitas <i>Self Esteem</i> (Penilaian Diri) .....	65
12.	Uji Validitas <i>Self Efficacy</i> (Keyakinan Diri).....	66
13.	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	66
14.	Hasil Uji Reabilitas .....	67
15.	Hasil Statistik Deskriptif.....	68
16.	Saya merasa lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan terselesaikannya pekerjaan yang maksimal.....	69
17.	Saya menyukai lingkungan kerja yang membuat energi kerja menjadi positif .....	69
18.	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan baik .....	70
19.	Saya dapat mengembangkan potensi yang kuat untuk memaksimalkan potensi .....	71
20.	Saya menyukai ketika hasil pekerjaan dapat berguna bagi orang lain.....	71
21.	Saya merasa senang hasil kerjaan saya dapat di hargai oleh orang lain .....	72
22.	Saya merasa mampu dapat menyelesaikan tugas dengan baik sesuai <i>job description</i> .....	72

23. Saya merasa mampu dengan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh pimpinan diselesaikan dengan baik .....	73
24. Saya bekerja dengan tekun dan ulet sehingga terselesaikan dan di hargai oleh pimpinan .....	73
25. Saya merasa bangga ketika semua kemampuan dalam bekerja mendapat apresiasikan dari pimpinan.....	74
26. Saya menyukai komunikasi yang baik antar karyawan dan pimpinan membuat pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik .....	75
27. Saya dapat menjadi diri saya yang lebih baik saat berinteraksi dengan karyawan internal maupun karyawan eksternal.....	75
28. Saya merasa senang dengan keputusan pimpinan yang bijak saat adanya perbedaan pendapat antar karyawan .....	76
29. Saya menyukai semua fasilitas yg efektif dan efisien dikantor yang memadai .....	76
30. Variabel <i>Self Esteem</i> (X <sub>1</sub> ) .....	77
31. Saya menyukai pekerjaan yang memerlukan keterampilan, menantang dan tidak membosankan .....	79
32. Pelatihan dapat memperbaiki kualitas dari tenaga kerja dan memperkecil terjadinya kesalahan dalam bekerja .....	79
33. Saya merasa senang dengan job description yang baik akan meningkatkan <i>self efficacy</i> diri.....	80
34. Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja yang memiliki banyak pengalaman agar meningkatkan kualitas kinerja dalam diri.....	81
35. Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu melakukan sesuai prosedur yang ada .....	81
36. Secara keseluruhan, saya puas dengan diri saya, atas yang telah saya capai sebelumnya .....	82
37. Keputusan pemimpin harus diterima dan dijalankan oleh karyawannya.....	82
38. Saya merasa senang dengan berinteraksi yang baik terhadap karyawan lain dan pimpinan dapat meningkatkan kinerja dalam diri.....	83
39. Saya memiliki rasa optimis akan keberhasilan dari usaha yang dilakukan ....	83

40. Saya mengerti apa yang akan dilakukan untuk mencapai keinginan dalam bekerja.....	84
41. Variabel <i>Self Efficacy</i> ( $X_2$ ).....	85
42. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu .....	86
43. Saya bisa mengatur waktu dengan baik dan adanya tugas yang diberikan sesuai tepat waktu .....	87
44. Saya selalu hadir dan pulang tepat waktu dalam bekerja dikantor .....	87
45. Saya selalu taat dengan peraturan jam kerja yang telah dibuat oleh perusahaan .....	88
46. Saya selalu hadir dalam masuk bekerja kecuali tanggal merah dan izin .....	88
47. Saya selalu mematuhi peraturan tentang kehadiran di perusahaan.....	89
48. Saya selalu senang dengan adanya kerja sama antar karyawan agar tugas bisa saling terselesaikan bersama .....	89
49. Saya merasa puas ketika hasil kerja sama bisa diselesaikan dengan senang .....	90
50. Saya sangat senang dengan tersedianya gaji yang memadai sesuai posisi pekerjaan yang dijalani dan tunjangan tambahan .....	91
51. Saya sangat senang ketika perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya yang berprestasi untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi .....	91
52. Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....	92
53. Hasil Uji Normalitas .....	94
54. Koefisien Korelasi Parsial.....	99
55. Koefisien Korelasi Parsial.....	99
56. Hasil Regresi Linier Berganda.....	100
57. Hasil Uji Statistik $t$ .....	101
58. Hasil Uji Statistik $F$ .....	103
59. Uji Koefisien Determinasi .....	104

## DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis .....	35
2.	Logo Perusahaan PT Finnet Indonesia .....	58
3.	Struktur Organisasi PT. Finnet Indonesia 2017 .....	59
4.	Grafik Normalitas P-P <i>Plot</i> .....	95
5.	Hasil Uji <i>Heteroskedastisitas</i> .....	98



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Tabel Perhitungan Struktur Modal.....	1/17
2. Tabel Perhitungan Pertumbuhan Perusahaan.....	3/17
3. Harga Saham Penutupan ( <i>Closing Price</i> ) .....	5/17
4. Hasil output Statistik Deskriptif dan Uji Regresi Berganda .....	7/17
5. Hasil output P-P Plot dan Kolmogorov-Smirnov (K-S) .....	8/17
6. Hasil output Uji Multikolonieritas dan Grafik Scatterplot.....	9/17
7. Hasil Uji Autokorelasi dan Uji t (Uji Persial).....	10/17
8. Hasil Uji Simultan (Uji F) dan Uji Koefisien Korelasi.....	11/17
9. Tabel Nilai T .....	12/17
10. Tabel F .....	13/17
11. Tabel DW .....	14/17
12. Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing I .....	15/17
13. Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing II.....	16/17
14. Surat Tugas .....	17/17

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Munculnya persaingan global serta dahsyatnya inovasi produk dan teknologi ditambah dengan makin meningkatnya interaksi masyarakat inter dan antar negara, memicu perhatian dan perspektif kebutuhan akan sumber daya manusia yang berbeda dalam kualitas. Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola dan dibina sebaik mungkin agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka sebaik mungkin sehingga berkontribusi secara optimal untuk menghasilkan kinerja tinggi, demi kemajuan perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini semakin lama semakin cepat mendorong perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya agar tetap bertahan dan berkembang tiap tahunnya. Jika suatu karyawan dinilai meningkat kinerjanya, maka perusahaan akan mengalami kenaikan produktivitas didalamnya sesuai dengan tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama sebagai penggerak roda bisnis perusahaan, sumber daya manusia yang unggul dapat memberikan keunggulan kompetitif yang diperoleh melalui pemberdayaan dari perusahaan kepada karyawan. Disamping kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik, perusahaan juga harus mampu mengelola sumber daya berupa aset yang berwujud (*tangible assets*) maupun aset yang tidak berwujud (*intangible assets*), karena perusahaan bersaing dengan menggunakan keunggulan

dan keunikan sumber daya. Manajemen SDM sudah menjadi hal yang umum pada setiap perusahaan dan salah satunya divisi atau bagian terpenting dari perusahaan (Agrawal et.al, 2016).

Kinerja karyawan yang bisa kita lihat dari aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. *Amstrong* dan *Barong* dalam *Wibowo* (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan karyawan, dan memberikan kontribusi ekonomi. Untuk mencapai tujuan kinerja yang meningkat sumber daya manusia harus memiliki pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan perusahaan dimasa kini dan masa yang akan datang.

Keberhasilan suatu organisasi ditandai oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaukan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut *Chasanah* (2008:17), 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.

Kinerja yang sangat tinggi tersebut tidak terlepas dari hal-hal yang berkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja atau yang disebut dengan *self concept*. Dari sudut pandang internal karyawan *self concept* yang terdiri dari perasaan dibutuhkan, perasaan diterima, perasaan mampu mengerjakan pekerjaan yang menantang, dan perasaan berharga disebut dengan *self esteem*. Sementara dari

sudut pandang eksternal *self concept* karyawan yang terdiri dari faktor motivasi, kekuasaan pemimpin, komunikasi antar karyawan, interpersonal, struktur, proses kelompok, pengembangan persepsi, dan lain-lain disebut dengan *self efficacy* (Robbins, 2008:6).

Oleh karena itu, target PT. Finnet Indonesia naik setiap tahun. Penetapan target PT. Finnet Indonesia berdasarkan kesepakatan antara pihak Telkom Metra dengan Bank Indonesia sebagai pemegang saham. Walaupun target selalu naik secara signifikan setiap tahun, namun target tersebut selalu tercapai. PT. Finnet Indonesia dengan bisnis sebagai pintu pembayaran secara elektronik mempunyai kinerja yang sangat baik. Menurut satu diantara karyawan yang menduduki jabatan *Vice President Human Resource*, yaitu Bapak Kasdi mengatakan bahwa “kinerja karyawan di PT. Finnet Indonesia tidak lain adalah hasil kerja sama antar karyawan dan direktorat yang ada. Misalnya tidak mungkin bagian Direktorat Operasional dapat mencapai target kalau tidak ada *customer*, *customer* didapat dari bagian *marketing* dan bisnis, dan tidak mungkin Bagian Keuangan dapat mencapai target kalau bagian operasional tidak menjual produk yang menjadi portofolio Finnet. Semua direktorat yang ada di PT. Finnet Indonesia saling ketergantungan untuk mencapai target yang disepakati setiap awal tahun”.

Terhadap fenomena dari faktor-faktor tersebut, dengan mengkritisi kondisi nyata di lapangan, timbul dugaan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* dapat menjadi faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Finnet Indonesia. Dugaan ini merujuk pada upaya karyawan untuk target yang telah ditentukan perusahaan. Upaya tersebut dapat bersumber pada diri karyawan secara individu,

baik yang berkaitan kepribadian atau sikap menghadapi pekerjaan (*self esteem*) maupun yang berkaitan dengan persepsi karyawan atau kemampuan membuat pertimbangan dalam melakukan sesuatu pekerjaan (*self efficacy*).

Para peneliti mendefinisikan *Organization Based Self Esteem (OBSE)* atau sering disebut *self esteem* berkaitan dengan keyakinan terhadap nilai-nilai yang dianut oleh karyawan secara individu sebagai anggota organisasi. Individu yang memiliki keyakinan terhadap nilai diri sendiri yang tinggi cenderung memandang diri mereka sendiri sebagai orang yang penting, berharga, berpengaruh dan berarti dalam konteks organisasi (Cecillia Engko, 2006). Dari defenisi tersebut dapat diartikan bahwa induvidu dengan tingkat *self esteem* yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan induvidu dengan tingkat *self esteem* yang rendah. Individu yang memiliki *self esteem* tinggi akan merasa dituntut untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka (Donald et, al, 2004:1).

*Self esteem* berbeda dengan *self efficacy* jika *self esteem* mengarah pada kemampuan yang lebih umum maka *self efficacy* berkaitan dengan kemampuan yang spesifik. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan tugas dengan sukses. Menurut Chasanah (2008), *efficacy* mencerminkan suatu keyakinan individu saat mereka melaksanakan suatu tugas spesifik. *Self efficacy* mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil yang optimal dalam peningkatan kinerjanya. Teori lain menyatakan bahwa *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* (Chamariyah, 2015).

Dalam teori sosial kognitif, Bandura dalam Indrawati 2011 menyatakan bahwa *self efficacy* membantu seseorang dalam menentukan pilihan, usaha mereka untuk maju, kegigihan dan ketekunan yang mereka tunjukkan dalam menghadapi kesulitan dan derajat kecemasan atau ketenangan yang mereka alami saat mereka mempertahankan tugas-tugas yang mencakupi kehidupan mereka. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001), menemukan adanya hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja individual. Kepercayaan terhadap kemampuan diri dan keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai akan membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual.

Hal ini sama dengan hasil riset yang dilakukan oleh (Gailea 2018; Sebayang dan Sembiring 2017; Angreni 2015; Widyawati dan Karwini 2018) menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya  $H_1$  diterima. *Self Esteem* dan *Self Efficacy* secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan. *Self Esteem* dan *Self Efficacy* secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self Esteem*, *Self Efficacy*, dan Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, hasil riset diatas berbeda dnegan riset dari (Chasanah 2018; Fatmasari 2017)

menunjukkan bahwa *Self Esteem* dan *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan alasan tersebut, maka topik *self esteem*, *self efficacy* dan kinerja karyawan dianggap sangat menarik untuk diteliti. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finnet Indonesia**”.

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan, antara lain:

1. Bagaimanakah *self esteem* di PT. Finnet Indonesia?
2. Bagaimanakah *self efficacy* di PT. Finnet Indonesia?
3. Bagaimanakah kinerja karyawan di PT. Finnet Indonesia?
4. Apakah *self esteem* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Finnet Indonesia?
5. Apakah *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Finnet Indonesia?
6. Apakah *self esteem* dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Finnet Indonesia?

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka masalah dalam penelitian ini hanya membahas “Terdapat masalah adanya 2 variabel bebas

dan variabel terikat yaitu *self esteem* pada variabel bebas ( $X_1$ ), *self efficacy* pada variabel bebas ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan pada variabel terikat (Y) dengan objek penelitiannya di PT. Finnet Indonesia”.

### 1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang identifikasi masalah dan pembatasan masalah. Maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah terdapat Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finnet Indonesia.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian secara rinci adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem* di PT. Finnet Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* di PT. Finnet Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada di PT. Finnet Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *self esteem* terhadap kinerja karyawan pada di PT. Finnet Indonesia.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada di PT. Finnet Indonesia.
6. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada di PT. Finnet Indonesia.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari pelaksanaan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu penelitian dalam bidang MSDM khususnya mengenai pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan yang bermanfaat dan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan.

3. Bagi Akademik

Penyusunan laporan ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menjadi salah satu sumber bacaan yang dapat dipertimbangkan dalam pemecahan masalah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aji, Podhang Wikanto dan Rini Kuswati. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Individu Karyawan (Studi pada PT. Tupai Adyamas Boyolali). *Skripsi Thesis*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Hal. 1-5.
- Amelia Dwi, Pratiwi. (2015). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual pada PT. Pegadaian Persero Jakarta. Skripsi. Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia.
- Aprilla Fitri, Angreni. (2015). Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Individual Karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa Makassar. Skripsi. Makassar. FEB Universitas Hasanuddin.
- 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.
- Chasanah, Nur 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.
- Chemers, Martin M., Li-tze Hu., and Ben F. Garcia. (2001). Academic Self-efficacy and First Year College Student Performance and Adjustment. *Journal of Educational Psychology*, Vol 93 No. 1, pp. 55-56.
- Ellina Rienovita, Masashi Taniguchi, Masato Kawahara, Yugo Hayashi, and Yugo Takeuchi. (2018). *Implementation of Interactive Peer Learning Environment Enhances Learners' Self-Esteem and Self-Efficacy*. "International Journal of Learning Technologies and Learning Environments", Vol.1, No.1, P.1 – 24.
- Engko, Cecilia. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10 No. 1, pp. 1-12.
- Fatmasari. 2017. Pengaruh Talent Management dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Alat Berat. *Jurnal Bisnis Darmajaya*. 03 (02).
- Herman, Hidayat. (2016). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan. PT. Tomo Food Industri, Sumedang. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, Volume VIII No. 2 / November / 2016.

- Indrawati, Yeti. (2014). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Perawat RS. Siloam Manado. I. *Jurnal Sains*. Vol. 2 No. 4, 2014, 12-24.
- Kaseger, Regina Gledy. (2013). Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No. 4, pp. 906-916.
- Kilapong, Samuel. (2013). Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tropica Cocoprime Manado. *Jurnal EMBA*. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol.1 No.4.
- Muafi, Anis Siti Hartati and Hendri Gusaptono. (2010). *The Role of Life Skills Training on Self-Efficacy, Self Esteem, Life Interest, and Role Behavior for Unemployed Youth*. "Global Journal of Management and Business Research", Vol. 10 Issue 1 (Ver 1.0).
- Ningsri, Yanti Gailea. (2018). Pengaruh Budaya Kerja, Kepribadian Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2048 – 2057.
- Reasoner, Robert. (2010). The True Meaning of Self-Esteem. Retrieved in 2010, from <http://www.self-esteemnase.org/what.php>.
- Riris, Setyarini dan Nuryati, Atamimi. (2011). Self Esteem dan Makna Hidup pada Pensiunan Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal Psikologi: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada*. Vol 38, No.2 176-184.
- Salangka, Rian dan Dotulong, Lucky. (2015). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA* Vol.3 No.3, Hal.562-572.
- Sapariyah, Rina Ani. (2011). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy and Locus of Control Terhadap Kinerja dalam Perspektif Balanced Scorecard pada PERUM Pegadaian Boyolali. *Probank*, Vol. 1 No. 7, pp. 1-13.
- Sebayang, Stevani dan Sembiring, Jafar. (2017). Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Individual Karyawan Studi Kasus pada PT. Finnet Indonesia. *e-Proceeding of Management*. ISSN: 2355-9357: Vol. 4.
- Sogh, S, S., dan Zarei, R. 2016. The Relationship Between Organizational Self-Esteem and Career Self Efficacy with Job Adjustment among the Boer Ahmed Township's Educational Employee. *International Journal Of Humanities And Cultural Studies*. Volume 2 Issue 4.

Straus, Judi. P. (2005). Multi Source Perspectives of Self Esteem, Performance Ratings, and Source Agreement. *Journal of Managerial Psychology*, 20 (5), 464-478.

Woy, Y. G. A. (2013). Iklim Organisasi Dan Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 836-843.

Yanting Zhang, Siqin Dong, Wenjie Fang, Xiaohui Chai, Jiaojiao Mei, and Xiuzhen Fan. (2018). *Self-efficacy for self-regulation and fear of failure as mediators between self-esteem and academic procrastination among undergraduates in health professions*. "Advances in Health Sciences Education", Volume 23, Issue 4, pp 817–830

Yeti, Indrawati. (2014). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Perawat RS. Siloam Manado. I, Vol. 2 No. 4, 2014, 12-24.

Buku:

H. Ahmad Abu Subaki, SE, Ak., MM, *et al* (2014). Pedoman Penyusunan Skripsi. FEB Universitas Muhamamdiyah Prof. Dr. HAMKA.