

PENGARUH SELF ESTEEM, SELF EFFICACY, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NEOTEKNO NUSANTARA

Albert Budiyanto

Institut Bisnis Nusantara
albert.b@ibn.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier secara bersama-sama dan parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara. Metode Penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 72 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah Non Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Dari Uji F menunjukkan bahwa Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara. Dari Uji T menunjukkan Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara

Kata kunci: *penelitian, self esteem, self efficacy, kepuasan kerja, pengembangan karier, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memainkan peranan sangat menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi. Dalam menjalankan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia (MSDM), seorang pemimpin tidak hanya harus mengetahui potensi pegawainya, namun juga diharapkan mampu mendesain sebuah formulasi tertentu yang diaplikasikan pada sumber daya manusia yang ada. Melalui desain yang tepat, diharapkan mampu meningkatkan kinerja para pegawai secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. 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.

Tingkat kinerja karyawan juga berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. Selain itu, yang juga perlu diperhatikan dalam pekerjaan adalah manusia bukanlah sebuah mesin, manusia mempunyai kehendak, kemauan dan cita-cita. Hal ini menentukan sikap dan pendiriannya. Kinerja yang diaktualisasi oleh karyawan juga didukung oleh beberapa faktor antara lain *Self Esteem* (keyakinan nilai sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan), *Self Efficacy* (keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu). *Self-esteem* adalah suatu evaluasi yang dimiliki individu berkaitan dengan penerimaan diri, yang dari evaluasi ini diperlihatkan bagaimana penilaian individu terhadap diri sendiri, pengakuan bahwa dirinya mempunyai suatu kemampuan atau tidak, sebagai orang yang berhasil atau tidak, dan sebagainya. Coopersmith, Hal. 218. 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. Menurut penelitian Bono dalam Engko, hal 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.

Menurut Baron dan Greenberg dalam Chamariyah, hal 27, individu dengan *self-esteem* tinggi percaya bahwa mereka memiliki karakter dan sifat yang diperlukan. Terdapat tiga kemungkinan bagi individu dengan *self-esteem* yaitu memiliki tingkat job satisfaction dan motivasi yang lebih tinggi, menunjukkan tingkat yang lebih dalam berbagai

tugas dan bidang, dan lebih sukses dalam mengidentifikasi dan memperoleh pekerjaan yang sesuai.

Self Efficacy adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Lunenberg, Hal. 10 *Self efficacy* akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya 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. Menurut Gist dalam Chamariyah, hal 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).

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Menurut Robbins, hal 139 Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja.

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini dan saat mendatang. Rivai dan Sagala, Hal 266. Individu yang ingin kariernya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karier pegawai seyogyanya dapat memberikan jalur pengembangan karier yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan karier pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY*, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NEOTEKNO NUSANTARA".

Dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara.
2. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara.

STUDI PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Malayu S.P Hasibuan, Hal. 10.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Albert Budiyanto: "Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja dan Pengembangan..." 328

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili Samsudin, Hal. 30 adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah:

1. Tujuan Sosial
Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional
Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional
Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual
Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

Pengertian *Self Esteem*

Self Esteem adalah suatu sikap, komponen evaluatif terhadap diri sendiri dan juga penilaian afektif terhadap konsep diri yang didasari atas penerimaan diri dan perasaan berharga yang kemudian berkembang dan diproses sebagai konsekuensi kesadaran atas kemampuan dan timbal balik dari masyarakat luar. Riris Setyarini & Nuryati Atamimi, Hal. 179. *Self Esteem* terdiri dari kepercayaan mengenai kemampuan individu untuk berpikir dan menghadapi tantangan dasar dari kehidupan, serta kepercayaan dirinya untuk bisa bahagia, merasa berjasa, dan tentunya berguna bagi masyarakat dan lingkungan.

Dalam evaluasi diri terdapat tiga kemungkinan motif, yaitu individu dengan mencari *self-assessment* (untuk mendapatkan pengetahuan yang pasti mengenai dirinya), *self-enhancement* (untuk memperoleh informasi positif mengenai diri sendiri), atau *self-verification* (untuk mengkonfirmasi apa yang telah mereka ketahui. Desmita, Hal. 165 dalam karya klasiknya "*The Antecedents of Self Esteem*" mendefinisikan harga diri (*Self Esteem*) sebagai berikut:

"Self Esteem refers to the evaluation that individual makes and customarily maintains with regard to himself: it expresses an attitude of approval or disapproval and indicates the extent to which the individuals believes himself to be capable, significant, successful, and worthy."

Aspek-Aspek *Self Esteem*

Menurut Coopersmith, Hal. 41 terdapat empat aspek yang terkandung dalam *Self Esteem*, yaitu:

1. Kekuatan Individu (*Power*)
Kekuasaan dalam arti kemampuan untuk mengatur dan mengontrol tingkah laku orang lain. Kemampuan ini ditandai oleh adanya pengakuan dan rasa hormat yang diterima individu dari orang lain dan besarnya sumbangan dari pikiran atau pendapat dan kebenarannya.
2. Keberartian Individu (*Significance*)
Significance atau keberartian adalah adanya kepedulian dan afeksi yang diterima individu dari orang lain. Hal tersebut merupakan penghargaan dan minat dari orang lain dan pertanda penerimaan dan popularitasnya. Keadaan tersebut ditandai oleh kehangatan, keikutsertaan, perhatian, dan kesukaan orang lain terhadapnya.
3. Kebajikan Individu (*Virtue*)
Virtue atau kebajikan adalah ketaatan atau mengikuti standar moral dan etika. Kebajikan ditandai oleh ketaatan untuk menjauhi tingkah laku yang harus dihindari dan melakukan tingkah laku yang diperbolehkan atau diharuskan oleh moral atau etika dan agama.
4. Keberhasilan Individu (*Competence*)
Kemampuan, dalam arti sukses memenuhi tuntutan prestasi yang ditandai oleh keberhasilan individu dalam mengerjakan bermacam-macam tugas atau pekerjaan dengan baik dari level yang tinggi dan usia yang berbeda.

Pengertian Self Efficacy

Self Efficacy adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melaksanakan suatu tingkah laku dengan berhasil. 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”. *Self-Efficacy* 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. Jones, Hal. 390.

Bandura, Hal. 3 menyebutkan “*Perceived self-efficacy refers to beliefs in one’s capabilities to organize and execute the courses of action required to produce given attainments*”. Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan hasil yang ingin dicapai. Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya bahwa setiap orang mempunyai kemampuan untuk mengatur dan menyelesaikan tugas tertentu. Setiap orang telah dibekali potensi, oleh karena itu setiap individu harus yakin bahwa setiap individu memiliki kemampuan.

Ketika *Self Efficacy* tinggi, kita merasa percaya diri bahwa kita dapat melakukan respon tertentu untuk memperoleh *reinforcement*. Sebaliknya apabila rendah, maka kita merasa cemas bahwa kita tidak mampu melakukan respon tersebut. Persepsi tentang *Self Efficacy* bersifat subjektif dan khas terhadap bermacam-macam hal. Kita mungkin merasa sangat percaya diri terhadap kemampuan sendiri untuk mengatasi kesulitan sosial, namun sangat cemas untuk mengatasi masalah-masalah akademik. Walaupun persepsi tentang *Self Efficacy* dapat memprediksi tingkah laku secara baik, namun persepsi tersebut dipengaruhi oleh perasaan umum dari *Self Efficacy* sendiri. Persepsi *Self Efficacy* dapat mempengaruhi tantangan mana yang harus diatasi (dihadapi) dan bagaimana menampilkan perilaku yang lebih baik.

Indikator mengukur Self Efficacy

Menurut Lunenberg, Hal. 36 terdapat empat indikator untuk mengukur *Self Efficacy*, yaitu:

1. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *Self Efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *Self Efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *Self Efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *Self Efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *Self Efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Tugas yang menantang
- b. Pelatihan
- c. Kepemimpinan yang mendukung

2. Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *Self Efficacy*-nya. *Self Efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *Self Efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan *Self Efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Kesuksesan rekan kerja

- b. Kesuksesan perusahaan
3. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)
Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:
 - a. Hubungan atasan dengan pegawai
 - b. Peran pemimpin
4. Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)
Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu:
 - a. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.
 - b. Keinginan sukses mencapai tujuan.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima. Mila Badriah dan Afifuddin, hal 228

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Marihot Tua Efendi Hariandja, hal 290

Indikator Pengukuran Kepuasan Kerja

Marihot Tua Efendi Hariandja, hal 291 mendefinisikan indikator-indikator kepuasan kerja, sebagai berikut:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Pengembangan Karier

Karier adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Karier merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan dan interpretasi subjektif atas pekerjaan) dan aktivitas selama masa kerja individu. Karier terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja atau dapat pula dikatakan bahwa karier adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam

kehidupan kerjanya. Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini dan saat mendatang. Rivai dan Sagala, Hal 266

Indikator Pengembangan Karier

Menurut Rivai dan Sagala indikator Pengembangan Karier yaitu: Rivai dan Sagala, Hal. 274.

1. Prestasi kerja (*job performance*)
Prestasi kerja merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seorang karyawan. Kemajuan karier sebagian besar bergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis. Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karier.
2. Eksposur (*eksposure*)
Kemajuan karier juga dapat dikembangkan melalui eksposur. Eksposur menjadi paham dan diharapkan dapat diperhatikan setinggi mungkin. Mengetahui apa yang diharapkan dari adanya promosi, pemindahan ataupun kesempatan berkarier lainnya dengan melakukan kegiatan yang kondusif.
3. Jaringan kerja (*net working*)
Jaringan kerja berarti perolehan eksposur di luar perusahaan. Kontak pribadi dan profesional, utamanya melalui asosiasi profesi akan memberikan kontak kepada seseorang yang bisa jadi penting dalam mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan yang lebih baik.
4. Pengunduran diri (*resignations*)
Mengundurkan diri untuk mengembangkan karier dengan perusahaan lain dikenal sebagai *leveraging*. Manajer dan profesional cermat menggunakan teknik ini karena begitu banyak perpindahan kerja bisa menyebabkan label "pengharap pekerjaan". Orang-orang yang meninggalkan perusahaan jarang menguntungkan perusahaan sebelumnya karena mereka hampir tidak pernah kembali dengan pengalaman-pengalaman baru mereka.
5. Kesetiaan terhadap organisasi (*organizational loyalty*)
Pada sejumlah perusahaan, orang menempatkan loyalitas pada karier di atas loyalitas perusahaan. Level loyalitas perusahaan rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini (yang ekspektasi tinggi sering kali menyebabkan kekecewaan pada perusahaan pertama tempat mereka bekerja) dan para profesional (yang loyalitas pertamanya sering kali mengarah pada profesi). Dedikasi karier yang besar pada perusahaan yang sama melengkapi sasaran departemen SDM dalam mengurangi turnover karyawan.
6. Pembimbing dan sponsor (*mentors and sponsors*)
Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan di dalam upaya mengembangkan kariernya. Pembimbing tersebut berasal dari dalam perusahaan itu sendiri. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kariernya.
7. Bawahan yang mempunyai peranan kunci (*key subordinates*)
Manajer-manajer yang berhasil berdasarkan pada bawahan-bawahan yang membantu kinerja mereka. Bawahan bisa mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang sangat khusus sehingga manajer bisa belajar darinya atau bawahan bisa melaksanakan peranan kunci. Mereka memperlihatkan loyalitas pada manajer mereka dengan standar etis yang tinggi.
8. Peluang untuk tumbuh (*growth opportunities*)
Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan

berkembang sesuai dengan rencana kariernya. Di samping itu, kelompok-kelompok di luar perusahaan bisa membantu karier seseorang.

9. Pengalaman internasional

Untuk orang-orang yang mendekati posisi operasional atau staf senior, maka pengalaman internasional menjadi peluang pertumbuhan yang semakin penting. Oleh karena itu, pengalaman internasional menjadi prasyarat untuk menduduki beberapa posisi di perusahaan tersebut.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Malayu S.P Hasibuan, Hal. 160 kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, Hal. 10 ada lima indikator– indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dan dedikasi. Tingkat di mana 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 karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas Kerja

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

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerja sama

Kerja sama adalah usaha bersama antara orang per orang atau kelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama.

5. Inisiatif

Inisiatif yaitu memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau karyawan dapat melakukan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja

Menurut Ghufron dan Risnawita, Hal 40 *Self Esteem* merupakan hasil penilaian yang dilakukannya dan perlakuan orang lain terhadap dirinya dan menunjukkan sejauh mana individu memiliki rasa percaya diri serta mampu berhasil dan berguna. Apabila seorang pegawai memiliki self esteem yang tinggi, maka akan meningkatkan kinerjanya. Hal itu disebabkan karena pegawai dengan self esteem tinggi akan lebih menerima, menyukai, bangga dan menghormati dirinya sendiri sehingga pegawai tersebut, berusaha bekerja dengan lebih baik dan kinerjanya semakin meningkat. Pembahasan tersebut didukung oleh hasil penelitian Putri Feriana dan Muhammad Sapruwan, Hal. 8 menyatakan Variabel *Self Esteem* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja

Self Efficacy adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melaksanakan suatu tingkah laku dengan berhasil. *Self-Efficacy* 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. Jones, Hal. 390. *Self efficacy* berpengaruh terhadap perasaan, pikiran dan perilaku yang dilakukan seseorang. Individu dengan self efficacy tinggi akan tekun dalam

melakukan sesuatu, memiliki keragu-raguan yang lebih sedikit, dan melakukan aktivitas serta mencari tantangan baru. Pembahasan tersebut didukung oleh hasil penelitian Jeniy Indriyani, Aini Kusniawati, Mukhtar Abdul Kader, Hal 61 menunjukkan dari hasil penelitiannya bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan merupakan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima. Mila Badriah dan Afifuddin, hal 228. Kepuasan kerja yang semakin baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktivitas kerjanya. Demikian sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan membuat semangat kerja dan produktivitas menurun. Pembahasan tersebut didukung oleh hasil penelitian Frizkha Hariana, hal 180 yang menyatakan bahwa Secara parsial, variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini dan saat mendatang. Rivai dan Sagala, Hal 266. Menurut Marwansyah, Hal. 208 pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya. Semakin baik pengelolaan karier maka semakin baik kinerja di suatu perusahaan. Pembahasan tersebut didukung penelitian dari Achmad Rozi, Ayu Puspitasari, hal 117 yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini dan akan digunakan sebagai bahan kajian pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

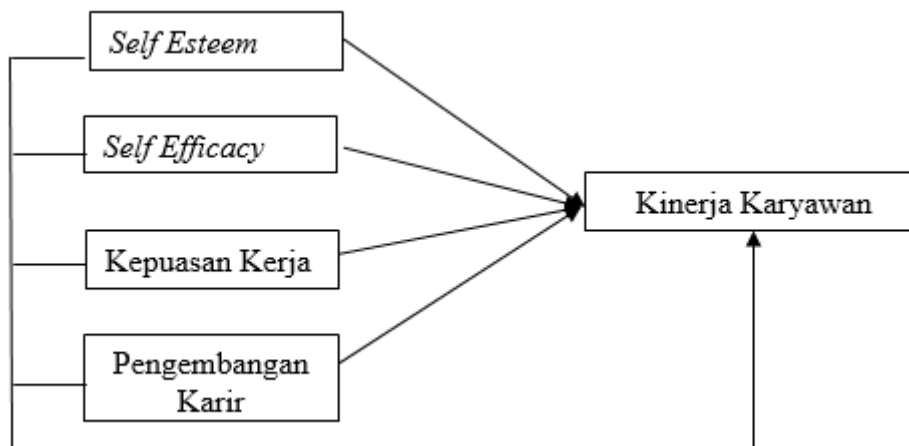
No	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1	Putri Feriana dan Muhammad Sapruwan, 2019	Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Han Putra Jaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel <i>Self Esteem</i> berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Variabel <i>Self Efficacy</i> tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Jeniy Indriyani, Aini Kusniawati, Mukhtar Abdul Kader, 2020	Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai RSUD Ciamis)	Berdasarkan hasil penelitian Self esteem berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis. Self efficacy berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis. Self esteem dan self efficacy berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis.
3	Frizkha Hariana, 2021	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas	Secara parsial, masing-masing variabel kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel kepuasan kerja

			dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Achmad Rozi, Ayu Puspitasari, 2021	Pengaruh Pengembangan Karier Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang	Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang

METODOLOGI PENELITIAN

Kerangka Penelitian

Untuk mengetahui keterikatan pengaruh langsung dan tidak langsung pada masing-masing:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan pada gambar 2.1, maka Hipotesis penelitian disusun sebagai berikut:

- H1: *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara.
- H2: *Self Esteem* secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara.
- H3: *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara.
- H4: Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara.
- H5: Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara.

Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dengan pendekatan secara kuantitatif. Sugiyono, hal 55.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Masing-masing variabel bebas dan variabel terikat tersebut dapat dilihat pada tabel 2. berikut:

Tabel 2 Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Pernyataan
---------------------	-----------	------------

Self Esteem (X1)	1. Kekuatan Individu (<i>Power</i>)	1
	2. Keberartian Individu (<i>Significance</i>)	2
	3. Kebajikan Individu (<i>Virtue</i>)	3
	4. Keberhasilan Individu (<i>Competence</i>).	4
Self Efficacy (X2)	1. Pengalaman akan kesuksesan (<i>Past Performance</i>)	5
	2. Pengalaman individu lain (<i>Vicarious Experience</i>)	6
	3. Persuasi verbal (<i>Verbal Persuasion</i>)	7
Kepuasan Kerja (X3)	1. Gaji	8
	2. Pekerjaan itu sendiri	9
	3. Rekan sekerja	10
	4. Atasan	11
	5. Promosi	12
	6. Lingkungan kerja	13
Pengembangan Karier (X4)	1. Prestasi kerja (<i>job performance</i>)	14
	2. Eksposure (<i>eksposure</i>)	15
	3. Jaringan Kerja (<i>net working</i>)	16
	4. Pengunduran diri (<i>resignations</i>)	17
	5. Kesetiaan terhadap organisasi (<i>organizational loyalty</i>)	18
	6. Pembimbing dan sponsor (<i>mentors and sponsor</i>)	19
	7. Bawahan yang mempunyai peranan kunci (<i>key subordinates</i>)	20
	8. Peluang untuk tumbuh (<i>growth opporinies</i>)	21
	9. Pengalaman internasional	22
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja	23
	2. Kuantitas kerja	24
	3. Kerja sama	25
	4. Tanggung Jawab	26
	5. Inisiatif	27

Populasi

Populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono, hal.72. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Neotekno Nusantara dengan jumlah 72 karyawan selain direktur dan manajer

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono, hal.73. Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka jumlah sampel yang digunakan adalah 72 karyawan PT Neotekno Nusantara selain direktur dan manajer.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yaitu pengambilan sampel tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sugiyono, hal.78 sampel yang di ambil adalah seluruh karyawan pada PT. Neotekno Nusantara yang berjumlah 72 orang kecuali direktur dan manajer.

Teknik Analisa Data

Dari data yang telah diperoleh dalam penyebaran kuesioner data kemudian diolah dengan menggunakan SPSS For Windows 16.0 analisis data tersebut terdiri dari:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang di teliti. Menurut Sugiyono, Hal. 109 Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan cara menggunakan *software* SPSS 16.0, dengan membandingkan r hitung dengan r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono, Hal. 110. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam pengujian ini data diolah menggunakan *software* SPSS 16.0 dengan menguji *Statistic Crobach's Alpha*.

Analisis Deskriptif Kuesioner *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan PT Neotekno Nusantara

Kuesioner *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan ditabulasi untuk mendapat rata-rata dari hasil jawaban kuisisioner yang diberikan. Adapun dalam pengukuran *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan menggunakan rumus rata-rata:

$$X = \frac{\sum x}{n}$$

Di mana:

X = Rata-rata hitung

X = Nilai data yang berada dalam sampel

n = Jumlah total

$\sum x$ = Jumlah dari keseluruhan nilai X (data dari sampel).

Hasil dari nilai rata-rata tersebut dipetakan ke rentang skala yang mempertimbangkan informasi interval. Darmadi Duriano, hal 43. Dengan rumus interval sebagai berikut:

$$Interval = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyak kelas}}$$

Nb = nilai skala 1,2,3,4,5,6 di mana nilai terendah adalah 1 dan tertinggi adalah 6. Setelah besarnya interval diketahui, kemudian dibuat rentang skala sehingga dapat diketahui di mana letak rata-rata penilaian responden. Untuk memperjelas uraian ini. Rentang skalanya dapat dilihat dalam tabel 3 berikut:

Tabel 3 Rentang Skala

Interpretasi Hasil	Rentang Nilai Skor
Sangat Tidak Setuju Sekali	1,00 s/d ≤ 1,83
Tidak Setuju Sekali	> 1,83 s/d ≤ 2,66
Tidak Setuju	> 2,66 s/d ≤ 3,49
Setuju	> 3,49 s/d ≤ 4,32
Setuju Sekali	> 4,32 s/d ≤ 5,15
Sangat Setuju Sekali	> 5,15 s/d ≤ 6,00

Untuk keperluan interpretasi hasil penelitian untuk masing-masing variabel *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan maka rentang skala digunakan seperti pada tabel 4 berikut:

Tabel 4 Rentang Skala Modifikasi Variabel *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan

Rentang Skala	<i>Self Esteem</i>	<i>Self Efficacy</i>	Kepuasan Kerja	Pengembangan Karier	Kinerja Karyawan

1,00 s/d ≤ 1,83	Sangat Tidak Baik Sekali	Sangat Tidak Baik Sekali	Sangat Tidak Puas Sekali	Sangat Tidak Baik Sekali	Sangat Tidak Bagus Sekali
> 1,83 s/d ≤ 2,66	Tidak Baik Sekali	Tidak Baik Sekali	Tidak Puas Sekali	Tidak Baik Sekali	Tidak Bagus Sekali
> 2,66 s/d ≤ 3,49	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Puas	Tidak Baik	Tidak Bagus
> 3,49 s/d ≤ 4,32	Baik	Baik	Puas	Baik	Bagus
> 4,32 s/d ≤ 5,15	Baik Sekali	Baik Sekali	Puas Sekali	Baik Sekali	Bagus Sekali
> 5,15 s/d ≤ 6,00	Sangat Baik Sekali	Sangat Baik Sekali	Sangat Puas Sekali	Sangat Baik Sekali	Sangat Bagus Sekali

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis ini, penulis menganalisis regresi untuk mengetahui pengaruh variabel *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini penulis menggunakan 4 variabel independen yaitu: *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karier dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen menurut Sugiyono, Hal 198.

3. Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat

Hipotesis Uji F

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara.

$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$ *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara.

4. Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Duwi Priyatno, Hal 83 [28].

Hipotesis uji t

$H_0: \beta_1 = 0$, *Self Esteem* secara parsial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara.

$H_1: \beta_1 \neq 0$, *Self Esteem* secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara.

$H_0: \beta_2 = 0$, *Self Efficacy* secara parsial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara

$H_1: \beta_2 \neq 0$, *Self Efficacy* secara parsial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara

$H_0: \beta_3 = 0$, Kepuasan Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara

$H_1: \beta_3 \neq 0$, Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara.

$H_0: \beta_4 = 0$, Pengembangan Karier secara parsial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara

$H_1: \beta_4 \neq 0$, Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara

Pengujian Validitas Kuesioner *Self Esteem*

Dari hasil uji validitas kuesioner *Self Esteem* didapat seluruh nilai r hitung untuk 4 butir pernyataan lebih besar dari r tabel dengan $n = 30$ responden dan taraf kesalahan 5% adalah 0,361. Jadi dapat disimpulkan butir pernyataan tersebut dinyatakan Valid

Pengujian Reliabilitas Kuesioner *Self Esteem*

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa butir pernyataan *Self Esteem* memberikan *Cronbach's Alpha* 0,760 > 0,361, maka instrumen kuesioner *Self Esteem* dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Pengujian Validitas Kuesioner *Self Efficacy*

Dari hasil uji validitas kuesioner *Self Efficacy* didapat seluruh nilai r hitung untuk 3 butir pernyataan lebih besar dari r tabel dengan $n = 30$ responden dan taraf kesalahan 5% adalah 0,361. Jadi dapat disimpulkan butir pernyataan dinyatakan Valid

Pengujian Reliabilitas Kuesioner *Self Efficacy*

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa butir pernyataan *Self Efficacy* memberikan *Cronbach's Alpha* 0,877 > 0,361, maka instrumen kuesioner *Self Efficacy* dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Pengujian Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja

Dari hasil uji validitas kuesioner Kepuasan Kerja didapat seluruh nilai r hitung untuk 6 butir pernyataan lebih besar dari r tabel dengan $n = 30$ responden dan taraf kesalahan 5% adalah 0,361. Jadi dapat disimpulkan butir tersebut dinyatakan Valid

Pengujian Reliabilitas Kuesioner Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa butir pernyataan Kepuasan Kerja memberikan *Cronbach's Alpha* 0,895 > 0,361, maka instrumen kuesioner Kepuasan Kerja dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data

Pengujian Validitas Kuesioner Pengembangan Karier

Dari hasil uji validitas kuesioner Pengembangan Karier didapat seluruh nilai r hitung untuk 9 butir pernyataan lebih besar dari r tabel dengan $n = 30$ responden dan taraf kesalahan 5% adalah 0,361. Jadi dapat disimpulkan butir pernyataan dinyatakan Valid

Pengujian Reliabilitas Kuesioner Pengembangan Karier

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa butir pernyataan Pengembangan Karier memberikan *Cronbach's Alpha* 0,874 > 0,361, maka instrumen kuesioner Pengembangan Karier dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data

Pengujian Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Dari hasil uji validitas kuesioner Kinerja Karyawan didapat seluruh nilai r hitung untuk 5 butir pernyataan lebih besar dari r tabel dengan $n = 30$ responden dan taraf kesalahan 5% adalah 0,361. Jadi dapat disimpulkan butir pernyataan dinyatakan Valid

Pengujian Reliabilitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa butir pernyataan Kinerja Karyawan memberikan *Cronbach's Alpha* 0,874 > 0,361, maka instrumen kuesioner Kinerja Karyawan dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data

Hasil Pengolahan Data Kuesioner *Self Esteem*

Albert Budiyanto: "Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja dan Pengembangan..." 339

Variabel *Self Esteem* terdiri dari 4 instrumen pernyataan. Hasil pengolahan data kuesioner *Self Esteem* dapat dilihat dalam tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5 Hasil Perhitungan Kuesioner *Self Esteem*

No	Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
1	Saya mampu mengontrol dan mengatur perilaku orang lain terhadap saya.	5,39	Sangat Baik Sekali
2	Saya percaya bahwa saya mampu, dan berharga menurut standar dan nilai pribadi.	5,21	Sangat Baik Sekali
3	Saya semakin taat terhadap hal-hal yang sudah ditetapkan di lingkungan kerja	5,19	Sangat Baik Sekali
4	Jika saya mengalami kegagalan maka harga diri saya akan merasa rendah, jika performansi saya sesuai dengan tuntutan dan harapan, maka saya memiliki harga diri yang tinggi.	5,24	Sangat Baik Sekali
	Rata-rata	5,26	Sangat Baik Sekali

Tabel 5 di atas menunjukkan nilai tertinggi adalah nomor 1 dengan pernyataan Saya mampu mengontrol dan mengatur perilaku orang lain terhadap saya. yaitu dengan nilai sebesar 5,39 dengan keterangan Sangat Baik Sekali, sedangkan yang terkecil pada pernyataan nomor 3 dengan pernyataan Saya semakin taat terhadap hal-hal yang sudah ditetapkan di lingkungan kerja dengan nilai sebesar 5,19 dengan keterangan Sangat Baik Sekali. Secara keseluruhan nilai rata-rata sebesar 5,26. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan menjawab Sangat Baik Sekali kuesioner *Self Esteem*.

Hasil Pengolahan Data Kuesioner *Self Efficacy*

Variabel *Self Efficacy* terdiri dari 3 pernyataan. Hasil pengolahan data kuesioner *Self Efficacy* dapat dilihat dalam tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6 Hasil Perhitungan Kuisisioner *Self Efficacy*

No	Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
1	Jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelumnya, maka saya akan semakin bersemangat untuk menyelesaikannya lagi.	5,35	Sangat Baik Sekali
2	Kemampuan saya meningkat melalui melakukan observasi terhadap orang lain dan meniru perilaku orang tersebut untuk kemudian membandingkan dengan diri saya sendiri.	5,39	Sangat Baik Sekali
3	Saran, nasehat, serta bimbingan akan meningkatkan keyakinan dan kemampuan yang saya miliki untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan.	5,39	Sangat Baik Sekali
	Rata-rata	5,38	Sangat Baik Sekali

Tabel 6 di atas menunjukkan nilai tertinggi adalah nomor 2 dan 3 dengan pernyataan Kemampuan saya meningkat melalui melakukan observasi terhadap orang lain dan meniru perilaku orang tersebut untuk kemudian membandingkan dengan diri saya sendiri dan Saran, nasehat, serta bimbingan akan meningkatkan keyakinan dan kemampuan yang saya miliki untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan yaitu dengan nilai sebesar 5,39 dengan keterangan Sangat Baik Sekali, sedangkan yang terkecil pada pernyataan nomor 1 dengan pernyataan jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelumnya, maka saya akan semakin bersemangat untuk menyelesaikannya lagi. yaitu dengan nilai sebesar 5,35 dengan keterangan Sangat Baik Sekali. Secara keseluruhan nilai rata-rata sebesar 5,38. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan menjawab Sangat Baik Sekali kuesioner *Self Efficacy*

Hasil Pengolahan Data Kuesioner Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja terdiri dari 5 pernyataan. Hasil pengolahan data kuesioner Kepuasan Kerja dapat dilihat dalam tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7 Hasil Perhitungan Kuesioner Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
1	Gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dan sebanding dengan apa yang saya kerjakan	4,96	Puas Sekali
2	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat saya sendiri	5,43	Sangat Puas Sekali
3	Hubungan kerja sama dengan rekan kerja saya berjalan dengan baik.	5,21	Sangat Puas Sekali
4	Atasan memberikan pengarahan, perhatian, serta motivasi, agar saya terpacu untuk mengerjakan tugas dengan baik.	5,03	Puas Sekali
5	Saya memiliki kesempatan besar untuk memperoleh peningkatan karier/promosi	5,15	Puas Sekali
6	Perusahaan telah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman	5,19	Sangat Puas Sekali
Rata-rata		5,16	Sangat Puas Sekali

Tabel 7 di atas menunjukkan nilai tertinggi adalah nomor 2 dengan pernyataan Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat saya sendiri yaitu dengan nilai sebesar 5,43 dengan keterangan Sangat Puas Sekali, sedangkan yang terkecil pada pernyataan nomor 1 dengan pernyataan Gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dan sebanding dengan apa yang saya kerjakan yaitu dengan nilai sebesar 4,96 dengan keterangan Puas Sekali. Secara keseluruhan nilai rata-rata sebesar 5,16. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan menjawab Sangat Puas Sekali kuesioner Kepuasan Kerja.

Hasil Pengolahan Data Kuesioner Pengembangan Karier

Variabel Pengembangan Karier terdiri dari 9 pernyataan. Hasil pengolahan data kuesioner Pengembangan Karier dapat dilihat dalam tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8 Hasil Perhitungan Kuesioner Pengembangan Karier

No	Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
1	Saya memiliki prestasi kerja yang baik	5,10	Baik Sekali
2	Dengan adanya eksposur karyawan dapat mengetahui perkembangan kariernya melalui promosi, pemindahan atau kesempatan karier lainnya	5,19	Sangat Baik Sekali
3	Saya selalu mengikuti pelatihan di luar perusahaan agar memiliki jaringan kerja yang luas.	5,33	Sangat Baik Sekali
4	Saya saat ini tidak berniat untuk meninggalkan perusahaan ini.	5,17	Sangat Baik Sekali
5	Saya berkeinginan mengabdikan diri bagi perusahaan hingga usia pensiun tiba	5,21	Sangat Baik Sekali
6	Saya memiliki seseorang pembimbing dalam pengembangan karier saya	5,07	Baik Sekali
7	Saya berusaha untuk memberikan saran positif kepada pimpinan..	5,14	Baik Sekali
8	Saya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui program pelatihan	5,08	Baik Sekali
9	Perusahaan menugaskan karyawan keluar negeri untuk meningkatkan kinerja	5,04	Baik Sekali
Rata-rata		5,11	Baik Sekali

Tabel 8 di atas menunjukkan nilai tertinggi adalah nomor 3 dengan pernyataan Saya selalu mengikuti pelatihan di luar perusahaan agar memiliki jaringan kerja yang luas yaitu dengan nilai sebesar 5,33 dengan keterangan Sangat Baik Sekali, sedangkan yang terkecil pada pernyataan nomor 9 dengan pernyataan Perusahaan menugaskan karyawan keluar negeri untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan nilai sebesar 5,04 dengan keterangan Baik Sekali. Secara keseluruhan nilai rata-rata sebesar 5,11. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan menjawab Baik Sekali kuesioner Pengembangan Karier

Hasil Pengolahan Data Kuesioner Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 5 pernyataan. Hasil pengolahan data kuesioner Kinerja Karyawan dapat dilihat dalam tabel 9 di bawah ini:

Tabel 9 Hasil Perhitungan Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.	5,10	Bagus Sekali
2	Tingkat pencapaian pekerjaan yang saya hasilkan telah sesuai dengan <i>job desc</i> perusahaan.	5,13	Sangat Bagus
3	Saya mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja maupun tim	5,10	Bagus Sekali
4	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang di berikan	5,11	Bagus Sekali
5	Saya selalu berinisiatif dalam pekerjaan di luar tugas saya tanpa menunggu perintah dari atasan.	5,04	Bagus Sekali
Rata-rata		5,06	Bagus Sekali

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa nilai tertinggi adalah nomor 2 dengan pernyataan Tingkat pencapaian pekerjaan yang saya hasilkan telah sesuai dengan *job desc* perusahaan yaitu dengan nilai sebesar 5,13 dengan keterangan Sangat Bagus, sedangkan yang terkecil pada pernyataan nomor 5 dengan pernyataan Saya selalu berinisiatif dalam pekerjaan di luar tugas saya tanpa menunggu perintah dari atasan yaitu dengan nilai sebesar 5,04 dengan keterangan Bagus Sekali. Secara keseluruhan nilai rata-rata sebesar 5,06. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan menjawab Bagus Sekali kuesioner Kinerja Karyawan.

Analisis Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara

Untuk melihat pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan maka digunakan metode regresi linear berganda dan dilanjutkan dengan pengolahan secara statistik dengan menggunakan Software SPSS.

Persamaan Regresi Berganda

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16. maka didapat hasil output sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Output SPSS Coefficients

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.069	3.606		.019	.985
	Esteem	.302	.123	.248	2.455	.017
	Efficacy	.417	.177	.251	2.357	.021
	Kepuasan	.174	.086	.207	2.024	.047
	pengembangan	.150	.070	.230	2.151	.035

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,069 + 0,302 X_1 + 0,417 X_2 + 0,174 X_3 + 0,150 X_4$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas, dapat dijelaskan seperti di bawah ini:

1. Konstanta sebesar 0,069 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier maka Kinerja karyawan sebesar 0,069.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,302 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada *Self Esteem* akan menaikkan Kinerja karyawan sebesar 0,302 dengan asumsi bahwa X2, X3 dan X4 konstan.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,417 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada *Self Efficacy* akan menaikkan Kinerja karyawan sebesar 0,417 dengan asumsi bahwa X1, X3 dan X4 konstan.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,174 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada Kepuasan Kerja akan menaikkan Kinerja karyawan sebesar 0,174 dengan asumsi bahwa X1, X2 dan X4 konstan.
5. Koefisien regresi X4 sebesar 0,150 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada Pengembangan Karier akan menaikkan Kinerja karyawan sebesar 0,150 dengan asumsi bahwa X1, X2 dan X3 konstan.

Koefisien Determinasi

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16. maka didapat hasil output sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Output SPSS Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.396	2.80311

a. Predictors: (Constant), pengembangan, esteem, kepuasan, efficacy

Pada hasil perhitungan yang diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,396. Berarti pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap kinerja karyawan sebesar 39,60 % dan sisanya 61,40 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Uji F

Untuk mengetahui apakah nilai koefisien regresi tersebut dapat digunakan, maka harus diuji terlebih dahulu signifikasinya dengan menggunakan uji F, berikut adalah langkah-langkahnya:

Ho: $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara.

Ha: $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$ *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka didapat hasil pada tabel 12 sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Output SPSS Anova

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	397.496	4	99.374	12.647	.000 ^a
	Residual	526.448	67	7.857		
	Total	923.944	71			

a. Predictors: (Constant), pengembangan, esteem, kepuasan, efficacy

b. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil output SPSS di atas maka didapat F hitung sebesar 12,647 dengan tingkat signifikan 0,000 oleh karena itu probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan Pada PT Neotekno Nusantara

Nilai F tabel dengan dk penyebut $(N - K - 1) = 72 - 4 - 1 = 67$ dengan taraf kesalahan 5% maka didapat F tabel sebesar 2,48. Jadi F hitung $(12,647) > F$ tabel $(2,48)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara.

Uji T

Uji T adalah test pengujian hipotesis regresi untuk mengetahui apakah nilai-nilai koefisien b_1 , b_2 , b_3 dan b_4 dari persamaan yang ada cukup signifikan atau apakah ada pengaruh variabel *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara dengan cara membandingkan nilai teoritis yang diperoleh dari t hitung dengan t tabel, dari hasil tersebut maka dapat dilihat perbandingan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diuji diterima atau ditolak.

Tes pengujian ini dilakukan dengan dua arah menggunakan sebelah kiri dan kanan kurva dengan tingkat kesalahan yang ditolerir $\alpha = 5\%$ atau memiliki tingkat keyakinan 95% dengan derajat kebebasan $(df = n - k - 1) = 120 - 4 - 1 = 115$.

Berikut langkah-langkah pengujian terhadap *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

$H_0: \beta_1 = 0$, *Self Esteem* secara parsial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara.

$H_1: \beta_1 \neq 0$, *Self Esteem* secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara.

$H_0: \beta_2 = 0$, *Self Efficacy* secara parsial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara

$H_1: \beta_2 \neq 0$, *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara

$H_0: \beta_3 = 0$, Kepuasan Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara

$H_1: \beta_3 \neq 0$, Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara.

$H_0: \beta_4 = 0$, Pengembangan Karier secara parsial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara

$H_1: \beta_4 \neq 0$, Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara

2. Menentukan nilai t tabel

Untuk menentukan nilai t dari tabel dengan pengujian dua arah, maka tingkat nyata adalah $\alpha 5\%$ (0,05) dibagi menjadi 2 derajat kebebasan yang digunakan $(n - k - 1) = 72 - 4 - 1 = 67$ maka nilai tersebut adalah 1,980.

3. Menentukan nilai t hitung

Hasil pengolahan data menggunakan Software SPSS maka didapat hasil pada tabel 13 di bawah ini:

Tabel 13 Hasil Output SPSS Coefficients

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.069	3.606		.019	.985
	Esteem	.302	.123	.248	2.455	.017
	Efficacy	.417	.177	.251	2.357	.021
	Kepuasan	.174	.086	.207	2.024	.047
	pengembangan	.150	.070	.230	2.151	.035

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS diperoleh t hitung untuk variable *Self Esteem* adalah 2,455, variabel *Self Efficacy* adalah 2,357, variabel Kepuasan Kerja adalah 2,024 dan variabel Pengembangan Karier adalah 2,151

4. Analisis hasil penerimaan atau penolakan
 - a. Nilai t hitung dari X1 adalah 2,455 > 1,980 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya *Self Esteem* secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara.
 - b. Nilai t hitung dari X2 adalah 2,357 > 1,980 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara
 - c. Nilai t hitung dari X3 adalah 2,024 < 1,980 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara
 - d. Nilai t hitung dari X4 adalah 2,151 > 1,980 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara

KESIMPULAN

Berdasarkan dengan pembahasan di atas, maka penulis memberikan kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara.
2. *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Rozi, Ayu Puspitasari, Pengaruh Pengembangan Karier Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang, 2021
- Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013
- Bandura, A, *Self-Efficacy The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company. 1997
- Chamariyah. 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, 2015
- Coopersmith, S, *Coopersmith self-esteem inventory - The antecedents of self-esteem*. San Francisco: W. H. Freeman & Co, 1997
- Desmita, . *Psikologi Perkembangan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya. 2005
- Durianto, Darmadi Et Al. *Invasi Pasar Dengan Iklan Yang Efektif*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003.
- Albert Budiyanto: "Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja dan Pengembangan..." 345

- Engko, Cecilia, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan *Self esteem* dan *Self efficacy* sebagai Variabel Intervening, Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang, 2006
- Frizkha Hariana, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas, 2021
- Ghufron & Risnawita, *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Mada, 2011.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010
- Jeniy Indriyani, Aini Kusniawati, Mukhtar Abdul Kader, Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai Rsud Ciamis), 2020
- Jones, G.R., et al., *Contemporary management*. The McGraw-Hill Companies Inc, Boston. 1998
- Lunenburg, F.C., *Self-Efficacy In The Workplace: Implications For Motivation And Performance*. *International Journal Of Management, Business, And Administration*. Vol. 14 No. 1, 2011.
- Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta, 2002
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat., Bandung, 2016
- Mila Badriyah dan Afifuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka Setia, 2013
- Putri Feriana dan Muhammad Sapruwan, Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Han Putra Jaya, 2019
- Riris Setyarini & Nuryati Atamimi, *Self-Esteem dan Makna Hidup pada Pensiunan Pegawai Negeri Sipil*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 2011.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2011.
- Robbins, *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Stephen P. Jakarta: Prehallindo, 1996
- Samsudin, Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia. 2010
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta, 2011.