



Pengaruh *Self Efficacy*, Pengembangan Karir Dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan Yamaha Panorama Di Kota Bengkulu

Diky Ferdianto¹, Arifah Hidayati^{2*}, M. Noor Army³

^{1,2,3}Prodi Manajemen Universitas Prof Dr Hazairin SH Kota Bengkulu

email: myclass.arreffa@gmail.com*

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 September 2023

Received in revised form 2 Oktober 2023

Accepted 10 November 2023

Available online Desember 2023

ABSTRACT

The purpose study is to find out whether there is an influence of self-efficacy, career development and self-esteem on the performance of Yamaha Panorama in Bengkulu City. The method research distributing questionnaires. This research quantitative approach research. The research population Yamaha Panorama employees in Bengkulu City, 35 samples were selected to represent Yamaha Panorama in Bengkulu City. The analytical tool used in this study uses SPSS 23. The data analysis method multiple linear regression. The results showed that (1) Self Efficacy has a significant effect on Yamaha Panorama Employee Performance, (2) Career Development has no significant effect on Yamaha Panorama Employee Performance, (3) Self Esteem has a significant effect on Yamaha Panorama Employee Performance, (4) Self Efficacy, Career Development and Self Esteem have a simultaneous effect on Yamaha Panorama Employee Performance.

Keywords: *Self Efficacy, Career Development, Self Esteem and Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adakah pengaruh *self efficacy*, pengembangan karir dan *self esteem* terhadap kinerja Yamaha Panorama di Kota Bengkulu. Metode digunakan penelitian menyebarkan kuisioner. Penelitian ini penelitian pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian karyawan Yamaha Panorama di Kota Bengkulu, 35 sampel dipilih mewakili Yamaha Panorama di Kota Bengkulu. Alat analisis digunakan pada penelitian ini gunakan SPSS 23. Metode analisis data digunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yamaha Panorama, (2) Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yamaha Panorama, (3) *Self Esteem* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yamaha Panorama, (4) *Self Efficacy*, Pengembangan Karir dan *Self Esteem* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Yamaha Panorama.

Kata Kunci : *Self Efficacy, Pengembangan Karir, Self Esteem dan Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

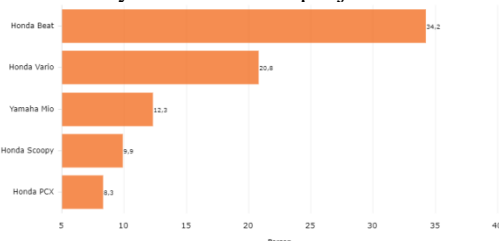
Dalam menjalankan bisnis, sumber daya manusia sangat penting. Mengingat persaingan perusahaan semakin ketat pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting. Jika mereka ingin meningkatkan produktivitas karyawan dan bisnis mereka, perusahaan harus mempertimbangkan keterlibatan karyawan. Di dunia ekonomi saat ini, orang-orang ditingkat tertinggi sangat penting keberlangsungan organisasi. Beberapa perusahaan jasa bengkel baru berdiri bersaing dengan bengkel resmi sepeda motor, terutama memperbaiki model Yamaha. Orang sering suka sepedamotornya diservis ditempat dekat, lebih murah, dan

Received Agustus 30, 2023; Revised Oktober 2, 2023; Accepted November 10, 2023

*Corresponding author, e-mail address: myclass.arreffa@gmail.com

Lebih cepat. Banyak pelanggan percaya semua bisnis reparasi menyediakan suku cadang sama dan mempekerjakan profesional dengan kaliber sama dengan bengkel resmi Yamaha. [1].

Sepeda motor merupakan evolusi dari sepeda tradisional telah digunakan orang sejak lama, salah satu kategori kendaraan paling banyak digunakan di dunia. pengendara roda dua memilih sepeda motor matic. Akibat keberadaannya, posisi motor bebek dulunya mendominasi penjualan kendaraan mulaiberubah.



Grafik I . MerekSepeda Motor MaticTerpopuler di Indonesia (2022)

Sumber: [2]

Saat ini, pengendara roda dua memilih sepeda motor matic. Akibat keberadaannya, posisi motor bebek dulunya mendominasi penjualan kendaraan mulai berubah. FrontierGroup, lembaga riset independen, melakukan survei TopBrand tentang industri mobil dan motor. pada tahun 2022, HondaBeat menjadi motor otomatis paling populer diIndonesia. HondaBeat memiliki skor terbaik dari semua merek motor otomatis dengan skor Top BrandIndex (TBI) 34,2%. Honda Vario berada di urutan kedua dengan rating 20,8%, sementara YamahaMio berada di urutan ketiga dengan skorTBI 12,3%. Selanjutnya adalah HondaScoopi dengan 9,9 persen, dan diikuti oleh Honda PCX dengan 8,3 persen.

Manajemen sumber dayamanusia langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, penggunaan sumberdayamanusia mencapai tujuan individu maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi ditentukan pendayagunaan sumber dayamanusia, karena sumberdayamanusia penting menentukan kelangsungan hidup suatuorganisasi[3].

Jumlah kontribusi diberikan karyawan kepada organisasi dipengaruhi oleh produktivitas mereka, mencakup jumlah keluaran, kualitas keluaran, masa produksi, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Ketidaknyamanan ditempat kerja, gaji atau penghasilan yang rendah, masalah motivasi, dan ketidakbahagiaan di tempat kerja adalah semua faktor yang sering menyebabkan kinerja aryaawan menurun [4].

Kinerja juga dipengaruhi oleh selfefficacy. Self-efficacy keyakinan seseorang mampu melaksanakan tugas atau usaha dimasa depan dan mencapai hasil diinginkan., selfefficacy konsep mengacu pada seberapa baik seseorang dapat menerapkan potensi, kecenderungan, dan bakat ada dalam dirinya dalam tindakan tertentu untuk mengatasi masalah tertentu. [3]Self-efficacy juga mempengaruhi bagaimana seseorang berperilaku memilih tujuan mereka. Rasa percaya diri terhadap bakat dimiliki mendorong motivasi membedakannya dari segala sesuatu akurat secara objektif. [5].

Pengembangan karir pendekatan sistematis digunakan oleh perusahaan untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman diperlukan untuk memenuhi kebutuhan mereka. pengusaha harus mengelola dan mengembangkan karir karyawan untuk menjaga produktivitas karyawan dan mendorongkaryawan untuk melakukan terbaik dari kemampuan mereka untuk meningkatkan kinerja perusahaan[3].

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh sejumlah elemen lain, seperti harga diri (kepercayaan pada harga diri berdasarkan evaluasidiri secara keseluruhan) dan selfefficacy (kepercayaan bakat seseorang dan peluang sukses dalam menyelesaikan tugastertentu). Kemampuan untuk mencapai potensi maksimal seseorang sesuai dengan kewajiban dan tanggungjawab diperkuat oleh hargadiri[6].SelfEsteem keyakinan nilai diri berdasarkan evaluasi diri secarakeseluruhan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas dan melihat pentingnya seberapa besar pemberian *self efficacy*, pengembangankarir dan *selfesteem* terhadap kinerja karyawan dalam menentukan keberhasilan suatuorganisasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Self Efficacy

Menurut[7]menyatakan karyawan mempunyai rasa *selfefficacy* ialah karyawan mampu memenuhi target diberikan memengaruhi kinerja. Sebaliknya, jikakaryawan mempunyai *selfefficacy* buruk makaindividu

tersebut merasa target diberikan beban tidak mencapai tingkat kinerja diinginkan. Pentingnya *self efficacy* berpengaruh pada usaha diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja kerjanya [7]. Menurut [8] mengatakan tiga faktor mempengaruhi *self efficacy*, sebagai berikut: (1) Faktor budaya melalui nilai (*values*), (2) Kepercayaan (*beliefs*) dan (3) Proses pengatur diri (*self regulatory process*). Menurut [9] terdapat empat indikator mengukur *self efficacy* yaitu: (1) Pengalaman kesuksesan (*Past Performance*), (2) Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*), (3) Persuasif verbal (*Verbal Persuasion*) dan (4) Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*).

2.2 Pengembangan Karir

Menurut [10] Untuk melanjutkan jalur karir yang diinginkan, seseorang meningkatkan diri profesional melalui pengembangan profesional. Pengembangan karir ialah kegiatan kepegawaian membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan. Ini dilakukan organisasi dan orang-orang terlibat dalamnya dapat tumbuh sepenuhnya. Menurut [11], ada beberapa hal yang harus dipertimbangkan saat mengembangkan karir. Perlakuan yang adil di tempat kerja, pertimbangan untuk atasan langsung, dan pengetahuan tentang peluang kemajuan. Keinginan untuk mendapatkan promosi; Tingkat kepuasan.

2.3 Self Esteem

Self esteem ialah kepribadian seseorang dalam kehidupan sehari-hari. [9] orang dengan harga diri rendah sering merasa putus asa dan sedih, memiliki tingkat kecemasan tinggi, memiliki kecenderungan kekerasan, lebih mudah marah dan pendendam, dan terus-menerus tidak bahagia dengan kehidupan sehari-hari mereka [12], sebagai berikut: Adanya status sebagai komunitas *etnis minoritas*, Posisi individu dalam kelas sosial, Jenis kelamin. Terdapat lima indikator untuk mengukur *self esteem* [9], yaitu: Perasaan aman (*Feeling of Security*), Perasaan menghormati diri (*Feeling of Identity*), Perasaan diterima (*Feeling of Belonging*), Perasaan mampu (*Feeling of Competence*) dan Perasaan berharga (*Feeling of Worth*).

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut [9] mengatakan bahwa kinerja karyawan hasil langsung dari upaya mereka untuk mencapai tujuan perusahaan, efisiensi, dan kinerja efektivitas lainnya. Untuk memberikan pekerja kesempatan layak untuk mencapai tujuan karir mereka, kinerja karyawan harus dinilai. Menurut [7] kinerja sebuah pencapaian hasil kerja dilakukan karyawan selama periode tertentu dan dibandingkan dengan standar telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut [13], ada beberapa Faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: Efektifitas, Tanggungjawab, Disiplin dan Inisiatif.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Sifat penelitian ialah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian gunakan metode kuantitatif. Populasi seluruh karyawan Yamaha Panorama Kota Bengkulu. Sampel seluruh Karyawan Yamaha Panorama Kota Bengkulu berjumlah 35 karyawan. Teknik pengambilan sampel gunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh ialah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel [14]. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Penelitian ini gunakan skala *Likert*, Dalam skala *Likert*, digunakan skor 1s/d5 diberikan terhadap jawaban telah disediakan dalam setiap pertanyaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan SPSS 22. Alpha ditetapkan 5% atau 0,05 dan $n = 65$, karena uji coba instrument dilakukan pada 65 orang responden. Jika nilai $< 0,05$ dan nilai positif indikator dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas *Self Efficacy*

Variabel	Sig X ₁	Keterangan
X1.1	,000	Valid
X1.2	,000	Valid
X1.3	,000	Valid
X1.4	,000	Valid
X1.5	,000	Valid
X1.6	,000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Output SPSS 22 (2023)

Dapat diketahui dari tabel hasil pengujian validitas variabel *Self Efficacy* (X_1) di atas bahwa seluruh pernyataan di atas menunjukkan nilai sig < 0,05 dengan sesuai ketentuan. Maka hal ini menunjukkan keseluruhan item pernyataan variabel *Self Efficacy* (X_1) dikatakan valid.

Tabel2. HasilPengujianValiditas Pengembangan Karir

Variabel	Sig X_2	Keterangan
X2.1	,000	Valid
X2.2	,000	Valid
X2.3	,000	Valid
X2.4	,000	Valid
X2.5	,000	Valid

Sumber: HasilPenelitian Output SPSS 22(2023)

Dapat diketahui dari tabel hasil pengujian validitas variabel PengembanganKarir (X_2) di atas bahwa seluruh pernyataan di atas menunjukkan nilai sig < 0,05 dengan sesuai ketentuan. Maka hal ini menunjukkan keseluruhan item pernyataan variabel PengembanganKarir (X_2) dikatakan valid.

Tabel3. Hasil PengujianValiditas *Self Esteem*

Variabel	Sig X_3	Keterangan
X3.1	,000	Valid
X3.2	,000	Valid
X3.3	,000	Valid
X3.4	,000	Valid

Sumber: HasilPenelitian Output SPSS 22(2023)

Dapat diketahui dari tabel hasil pengujian validitas variabel *Self Esteem* (X_3) di atas bahwa seluruh pernyataan di atas menunjukkan nilai sig < 0,05 dengan sesuai ketentuan. Maka hal ini menunjukkan keseluruhan item pernyataan variabel *Self Esteem* (X_3) dikatakan valid.

Tabel 4. Hasil PengujianValiditas KinerjaKaryawan

Variabel	Sig Y	Keterangan
X3.1	,000	Valid
X3.2	,000	Valid
X3.3	,000	Valid
X3.4	,000	Valid

Sumber: HasilPenelitian Output SPSS 22(2023)

Dapat diketahui dari tabel hasil pengujian validitas variabel KinerjaKaryawan (Y) di atas bahwa seluruh pernyataan di atas menunjukkan nilai sig < 0,05 dengan sesuai ketentuan. Maka hal ini menunjukkan keseluruhan item pernyataan variabel KinerjaKaryawan (Y) dikatakan valid

Uji Reliabilitas

Ujireliabilitas menggunakan Cronbachalpha (α), yaitu *Cronbachalpha* (α) variabel > 0,6 kuesioner variable tersebut terbukti handal atau dapat dipercaya digunakan sebagai alat ukur variabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
X1	,990	0,6	Reliabel
X2	,994	0,6	Reliabel
X3	,947	0,6	Reliabel
Y	,1000	0,6	Reliabel

Sumber: HasilpenelitiOutput SPSS (Data Diolah, 2023)

variabel memiliki cronbach's alfa bernilai positif dan $>0,6$, variabel *Self Efficacy* (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan *Self Esteem* (X_3) dalam Kinerja Karyawan (Y) dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan menguji regresi variabel independen dan variabel dependen mempunyai kontribusi atau tidak. Penelitian gunakan uji *onesample kolmogorovsmirnov* test dengan tingkat signifikansi 0,05. nilai residualnya distribusi $> 0,05$ dikatakan Normal tetapi jika $< 0,05$ dikatakan Tidak Normal.

Tabel 6. Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,63503430
Most Extreme Differences	Absolute	,125
	Positive	,100
	Negative	-,125
	Test Statistic	,125
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,184 ^c

Sumber: Hasil Penelitian Output SPSS (Data diolah, 2023)

Hasil normalitas diketahui nilai signifikansi $,184 > 0,05$. disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji *Glejser* untuk mengetahui model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas cara meregres absolut residual. nilai sig $> 0,05$ tidak terjadi heterokedastisitas maupun sebaliknya.

Tabel 7. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Sig.
,311
,893
,646
,492

Sumber: Hasil penelitian Output SPSS (data diolah, 2023)

Hasil uji heterokedastisitas diatas diketahui $> 0,05$. disimpulkan data tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji model regresi ditemukan korelasi antara variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan menggunakan nilai tolerance dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Model regresi baik tidak terjadi korelasi (bebas multikolinearitas) apabila nilai tolerance $> 0,1$ VIF < 10 .

Tabel 8. Hasil Pengujian multikolinearitas

Coefficients^a

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.998	1.002
.957	1.045
.958	1.044

Sumber: Hasil penelitian output SPSS 22 (2023)

Nilai Tolerance *self efficacy*, pengembangan karir dan *self esteem* memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ sedangkan VIF $<$ dari 0,10 sehingga variabel independen diatas bebas dari multikolinearitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresiberganda gunakan software SPSS dimana hasil pengujian statistic dapat dilihat dalam table berikut;

Tabel 9. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	16.557	3.045	
1 self efficacy	-.331	.096	-.479
pengembangankarir	-.180	.142	-.181
self esteem	.359	.126	.405

Sumber: Hasil penelitian output SPSS 22 (2023)

$$Y = 16,557 + -0,331 X_1 + -0,180 X_2 + 0,359 X_3$$

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan, sebagaiberikut:

1. Nilai konstanta = 16,557 Bernilai positif artinya *self efficacy* (X_1), *pengembangankarir* (X_2) dan *self esteem* (X_3) sama dengan 0, nilai kinerja karyawan 16,557.
2. Nilai koefisien *self efficacy* (X_1). Bernilai negatif yaitu -0,331 artinya *self efficacy* mengalami kenaikan 1 satuan, nilai kinerja karyawan mengalami penurunan -0,331 asumsi pengembangan karir (X_2) dan *self esteem* (X_3) nilainya konstan.
3. Nilai koefisien *pengembangankarir* (X_2). Bernilai negatif -0,180 artinya *pengembangankarir* mengalami kenaikan 1 satuan, nilai kinerja karyawan mengalami penurunan -0,182 asumsi *self efficacy* (X_1) dan *self esteem* (X_3) nilainya konstan.
4. Nilai koefisien *self esteem* (X_3). Bernilai positif 0,359 artinya *self esteem* mengalami kenaikan 1 satuan, nilai kinerja karyawan mengalami peningkatan 0,359 asumsi *self efficacy* (X_1) dan *pengembangankarir* (X_2) nilainya konstan.

Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi (Rsquare)

Tabel 10. Hasil Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.339	3.80686

Sumber: Hasil penelitian output SPSS 22 (2023)

perhitungan koefisien korelasi berganda (R) diatas diperoleh nilai R 0,630. Seperti tertera pada tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi jika interval koefisien korelasi berganda pada 0,60 – 0,799 hal ini memberikan indikasi *self efficacy*, *pengembangankarir* dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan kuat antara variabel X terhadap variabel Y.

Hasil Koefisien determinasi uji R^2 digunakan mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh *self efficacy* (X_1), *pengembangankarir* (X_2) dan *self esteem* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) Astra Honda Motor memberikan sumbangan 33,9 % dalam mempengaruhi dan sisanya di pengaruhi oleh variabel tidak diteliti.

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai signifikan.

Tabel 11. Hasil pengujian parsial (Ujit)

T	Sig
-3,432	,000
-1,267	,215
2,840	,008

Sumber : Hasil penelitian Output SPSS 22 (data diolah 2023)

- H1: Hasil uji signifikan *SelfEfficacy* (X_1) $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti *self efficacy* (X_1) berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- H2: Hasil uji signifikan pengembangan karir (X_2) $0,215 < 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. berarti pengembangan karir (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- H3: Hasil uji signifikan *selfesteem* (X_3) $0,008 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. berarti *selfesteem* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Uji F (Simultan)

hasil Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian berpengaruh secara bersama-sama. Tabel 12. Hasil pengujian Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.885	3	98.628	6.806	.001 ^b
	Residual	449.258	31	14.492		
	Total	745.143	34			

Sumber : Hasil penelitian Output SPSS 22 (data diolah 2023)

Variabel *self efficacy*, pengembangan karir dan *selfesteem* memiliki nilai signifikan 0,001. menyatakan *self efficacy*, pengembangan karir dan *selfesteem* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Yamaha Panorama di Kota Bengkulu terbukti.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian *self efficacy* memiliki nilai sig $0,000 < 0,05$. dasar pengambilan keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima. berarti *self efficacy* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini sejalan dengan [15] *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance. Dalam situasi tertentu, perilaku seseorang biasanya dipengaruhi oleh elemen lingkungan dan kognitif, terutama berkaitan dengan kepercayaan seseorang mampu atau tidak mampu berperilaku dengan benar. Jika orang percaya pada kemampuan mereka untuk berhasil selama proses pembelajaran, mereka akan termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian uji signifikan pengembangan karir (X_2) $0,215 < 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. berarti pengembangan karir (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel pengembangan karir (X_2). Bernilai negatif $-0,180$ artinya apabila pengembangan karir mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan mengalami penurunan $-0,182$

Penelitian ini sejalan dengan [16] pengembangan karir menunjukkan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. [17] Hasil penelitian menyimpulkan pengembangan karir secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Api Metra Palma (Medco Agro) kantor pusat Jakarta. Perencanaan karir juga diharapkan menimbulkan semangat kompetisi efektif karyawan lebih bersemangat lagi.

Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji signifikan *selfesteem* (X_3) $0,008 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. berarti *self esteem* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). *self esteem* (X_3). Bernilai positif $0,359$ artinya *self esteem* mengalami kenaikan 1 satuan, nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan $0,359$.

Hasil penelitian sejalan dengan [18] *Self Esteem* di PT. Finnet Indonesia berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, hasil dari analisis deskriptif menunjukkan 78,4% *selfesteem* mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Finnet Indonesia. [19] hasil penelitiannya menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan *selfesteem* terhadap kinerja pegawai, atau dengan kata lain, semakin baik *selfesteem* dimiliki pegawai semakin meningkatkan kerjanya, sebaliknya semakin buruk *selfesteem* dimiliki oleh seorang pegawai menurunkan kerjanya. Seseorang *selfesteem* rendah tidak merasa baik dengan diri cenderung mempengaruhi kerjanya. Karena *selfesteem* menggambarkan individu tersebut menilai dirinya sebagai orang memiliki kemampuan keberartian berhadapan dengan kompeten.

Pengaruh *Self Efficacy*, Pengembangan Karir, dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Nilai signifikan *self efficacy*, pengembangan karir dan *selfesteem* $< 5\%$ atau $0,05$ "*self efficacy*, pengembangan karir dan *selfesteem* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap

kinerjakaryawan” terbukti. nilai R 0,630. Seperti tertera pedoman interpretasi koefisien korelasi jika interval koefisien korelasi berganda 0,60 – 0,799 memberikan indikasi *selfefficacy*,pembangkankarir dan *self esteem* terhadap kinerjakaryawan terdapat hubungan kuat variabel X terhadap variabel Y. Hasil uji R² digunakan mengetahui seberapa presentase sumbangan pengaruh *selfefficacy* (X₁),pembangkankarir (X₂) dan *selfesteem* (X₃) terhadap kinerjakaryawan (Y) Astra HondaMotor, memberikan sumbangan 33,9 % dalam mempengaruhi dan sisanya dipengaruhi oleh variabel tidak diteliti.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Hasil uji signifikan *selfefficacy* (X₁) $0,000 < 0,05$ sehingga H₀ditolak dan H_aditerima. berarti *self efficacy*(X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan(Y).
2. Hasil uji signifikan pembangkankarir (X₂) $0,215 < 0,05$ sehingga H₀diterima dan H_aditolak. berarti pembangkankarir (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan (Y)
3. Hasil uji signifikan *self esteem* (X₃) $0,008 > 0,05$ sehingga H₀ditolak dan H_aditerima. berarti *self esteem* (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan (Y).
4. *self efficacy*, pembangkankarir dan *selfesteem* memiliki nilai signifikan 0,001. menyatakan *self efficacy*, pembangkankarir dan *selfesteem* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerjakaryawan Yamaha Panorama di Kota Bengkulu terbukti.

SARAN

1. hasil tersebut *Self Efficacy* pada Yamaha Panorama di Kota Bengkulu sudah baik tetapi lebih baik lagi untuk ditingkatkan lagi.
2. Pengembangan Karir (X₂) pada Yamaha Panorama di Kota Bengkulu lemah/kurang sehingga lebih baik untuk Yamaha Panorama lebih memperhatikan Pengembangan Karir agar lebih baik lagi kedepannya.
3. Dengan hasil *Self Esteem* pada Yamaha Panorama di Kota Bengkulu sudah baik tetapi lebih baik lagi untuk lebih ditingkatkan lagi.
4. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan *selfefficacy*,pembangkankarir dan *selfesteem* pada kinerjakaryawan supaya terjalin komunikasi karyawan dan atasan, apabila karyawan merasa nyaman dengan komunikasi otomatis kinerjakaryawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Nofiana And H. Widhiandono, “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus Pada Bengkel Ahas Area Purwokerto),” *Media Ekon.*, Vol. 17, No. 2, P. 59, 2017, Doi: 10.30595/Medek.V17i2.2137.
- [2] Databoks.Katadata.Co.Id/Motormaticterpopuler, “Ini Merek Sepeda Motor Matic Terpopuler Di Indonesia Versi Top Brand Award 2022,” *Databoks.Katadata.Co.Id*, P. 2022, 2022.
- [3] R. G. Kaseger, “Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store Manado Town Square,” *Emba*, Vol. 1, No. 4, Pp. 906–916, 2013.
- [4] M. E. Supatmi, U. Nimram, And H. N. Utami, “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan,” *J. Profit*, Vol. 7, No. 1, Pp. 25–37, 2012.
- [5] I. R. Ary And A. A. A. Sriathi, “Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali),” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, Vol. 8, No. 1, P. 30, 2019, Doi: 10.24843/Ejmunud.2019.V08.I01.P02.
- [6] A. Budiyanto, “Pengaruh Self Esteem , Self Efficacy , Kepuasan Kerja Dan Neotekno Nusantara,” Vol. 24, No. 3, Pp. 310–329, 2021.
- [7] F. Ali And D. T. W. Wardoyo, “Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pt. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing),” *J. Ilmu Manaj.*, Vol. 9, No. 1, P. 367, 2021, Doi: 10.26740/Jim.V9n1.P367-379.
- [8] R. Efendi, “Self Efficacy: Studi Indigenous Pada Guru Bersuku Jawa,” *J. Soc. Ind. Psychol.*, Vol. 2, No. No. 2, Pp. 61–67, 2013.
- [9] S. R. Widayati And N. K. Karwini, “Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Dwi Fajar Semesta Denpasar,” *J. Forum Manaj. Stim Handayani Denpasar*, Vol. 16, No. 2, Pp. 54–64, 2018.

-
- [10] N. Muna And S. Isnowati, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera)," *Jesya*, Vol. 5, No. 2, Pp. 1119–1130, 2022, Doi: 10.36778/Jesya.V5i2.652.
- [11] K. Pt *Et Al.*, "(2) 2¹)," Vol. Vii, No. 1, 2015.
- [12] L. Nirmalasari And K. Masusan, "Self Esteem, Gender Dan Prestasi Kerja (Study Pada Penyiar Radio Di Kota Bandung)," *J. Study Manag. Res.*, Vol. 11, No. 2, P. 18, 2022, Doi: 10.55916/Smart.V11i2.68.
- [13] S. Taraporevala And M. Sahin, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja," *Phys. Educ.*, Vol. 23, No. 4, Pp. 1–10, 2017.
- [14] M. W. Wenno, "Hubungan Antara Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Pt Pln Persero Area Ambon," *J. Maneksi*, Vol. 7, No. 1, P. 47, 2018, Doi: 10.31959/Jm.V7i1.86.
- [15] D. Ferdiansyah And M. N. Armi, "Pengaruh Self Efficacy , Team Work Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pt Finansia Multi Finance," Vol. 17, No. 1, Pp. 1–11, 2023.
- [16] Rianti Putri Noviyanti And Ratnasari Sri Langgeng, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Asuransi Takaful Batam," *J. Akuntansi, Ekon. Dan Manaj. Bisnis*, Vol. 7, No. 1, Pp. 48–55, 2019.
- [17] P. S. Katidjan, S. Pawirosumarto, And A. Isnaryadi, "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilm. Manaj.*, Vol. 7, No. 3, Pp. 429–446, 2017.
- [18] J. S. Sebayang Stevani, "Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studikasuk Di Pt. Finnet Indonesia," *E-Proceeding Manag.*, Vol. 4, No. 1, Pp. 335–345, 2017.
- [19] D. U. Hasan And K. Khaerana, "Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Palopo," *J. Ekon. Pembang. Stie Muhammadiyah Palopo*, Vol. 6, No. 2, Pp. 145–155, 2020, Doi: 10.35906/Jep01.V6i2.604.