

Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem*, Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya

Dwi Aji Pangestu¹, I Dewa Ketut Raka Ardiana²

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jl. Semolowaru No. 45, Surabaya, Jawa Timur

Email : Pangestu012.ap@gmail.com¹, ardiana@untag-sby.ac.id²

ABSTRACT: *This research aims to prove and analyze several things, such as the simultaneous and partial influence of Self-Efficacy, Self-Esteem, and Employee Engagement on Employee Performance at PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya. This type of research is quantitative and all data is obtained through filling out a questionnaire distributed via Google Form. The sample in this study amounted to 66 people. The data analysis and hypothesis testing methods used are Validity Test, Reliability Test, Classic Assumption Test (normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test), Coefficient of Determination Test (R²), Partial Test (t test), Simultaneous Test (f test), and Multiple Linear Regression Coefficient Test. The results of data analysis and hypothesis testing using SPSS version 27. Where the results of this research show that partially Self Efficacy has a positive and significant effect on employee performance at PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya, then partially Self Esteem has a positive and significant effect on employee performance at PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya, and other partial results. Employee Engagement also has a positive and significant effect on employee performance at PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya. Other results also show that Self Efficacy, Self Esteem, and Employee Engagement simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya.*

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

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis beberapa hal, seperti pengaruh secara simultan dan parsial *Self-Efficacy*, *Self-Esteem*, dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya. Jenis Penelitian ini kuantitatif dan seluruh data diperoleh melalui pengisian kuesioner yang disebar melalui googleformulir. Sampel pada penelitian ini berjumlah 66 orang. Metode analisis data dan pengujian hipotesis yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), Uji Koefisien Determinasi (R²), Uji Parsial (uji t), Uji Simultan (uji f), dan Uji Koefisien Regresi Linier Berganda. Hasil pengujian analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan bantuan SPSS versi 27. Dimana hasil daripenelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya, kemudian secara parsial *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya, dan hasil lain secara parsial *Employee Engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya. Hasil lainnya juga menunjukkan bahwa *Self Efficacy*, *Self Esteem*, dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya.

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

1. PENDAHULUAN

Kinerja Karyawan mengacu pada hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja yang dirasa kurang maksimal pada PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya dapat diukur melalui beberapa faktor sehingga peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self-Efficacy*, *Self-Esteem*, dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja karyawan PT Usaha Utama Bersaudara” dimana *Self-Efficacy* mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan untuk berhasil dan menyelesaikan tugas tertentu, serta *Self-Esteem* itu sendiri merupakan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dimana seseorang individu

yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi dapat mengatasi kegagalan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, dan *Employee Engagement* mengacu pada tingkat keterlibatan dan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi itu sendiri.

Kompetisi saat ini bersifat global yang ditandai dengan adanya perubahan kondisi ekonomi yang menyebabkan banyak perusahaan melakukan restrukturisasi. inilah yang kemudian mendorong terjadinya perubahan. Sumber daya manusia adalah satu elemen penting dalam perubahan kondisi ekonomi tersebut, karena sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi ini. Sumber daya manusia memiliki kendali yang dapat menentukan keberlangsungan suatu perusahaan. Mengatakan bahwa sumber daya terpenting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang perilaku organisasi karyawan. Dengan adanya karyawan yang terlibat secara aktif di dalam perusahaan menandakan bahwa perusahaan tersebut memiliki iklim kerja yang positif. Hal ini disebabkan karena dengan adanya karyawan yang memiliki keterikatan yang baik dengan perusahaan tempat ia bekerja, maka mereka akan memiliki antusiasme yang besar untuk bekerja, bahkan terkadang jauh melampaui tugas pokok yang tertuang dalam kontrak kerja mereka.

Ikatan kerja melibatkan karyawan secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif, atau secara emosi terlibat, karena dalam *employee engagement* dua hal tersebut secara penuh dilibatkan untuk membentuk hubungan yang penuh arti. *Employee engagement* melibatkan seorang pekerja yang secara penuh terlibat dalam pekerjaannya, sehingga orang tersebut mempunyai tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaannya. Kinerja karyawan yang tinggi, pada gilirannya, berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. *Self-Efficacy*

Self-efficacy adalah kepercayaan diri yang dimiliki setiap individu guna memperoleh hasil kinerja yang baik agar tercapainya tujuan yang ingin dicapai. Dengan adanya muncul suatu kepercayaan diri mampu membuat seseorang meraih keberhasilannya (Sumaila dan Rossanty, 2022). Efikasi diri merupakan keyakinan individu akan kemampuan seseorang dalam melakukan tugas ataupun tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Burso, 2017:131). *Self-efficacy* mengacu pada keyakinan diri terhadap kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk keberhasilan dalam melaksanakan tugas tertentu. Individu dengan perasaan kemampuan diri yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri sendiri dalam menghadapi situasi apapun (Robbin, 2015:164).

Kesimpulan dari berbagai teori mengenai *Self-Efficacy* menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah suatu kepercayaan diri yang muncul dan dimiliki setiap individu agar memperoleh hasil kinerja yang baik supaya tercapainya tujuan yang ingin diraih.

2.2. *Self-Esteem*

Individu dengan harga diri rendah, sering sekali mengalami depresi dan ketidakbahagiaan, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan impulsimpuls agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena ketidakpuasan akan kehirupan sehari-hari (Widyawati & Karwini, 2018). Orang yang mempunyai *self-esteem* yang kuat akan mampu membina relasi yang lebih baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan, dan menjadikan dirinya menjadi orang yang berhasil (Mulyaningrum, 2022). Tingkat *self-esteem* yang baik menunjukkan kinerja secara optimal sebagai wujud kebanggaan pada diri sendiri (Sembiring, 2021). Kesimpulan yang dapat diambil dari *Self-Esteem* sendiri adalah individu dengan harga diri rendah, sering sekali mengalami depresi dan ketidakbahagiaan, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan impulsimpuls agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena ketidakpuasan akan kehirupan sehari-hari.

2.3. *Employee Engagement*

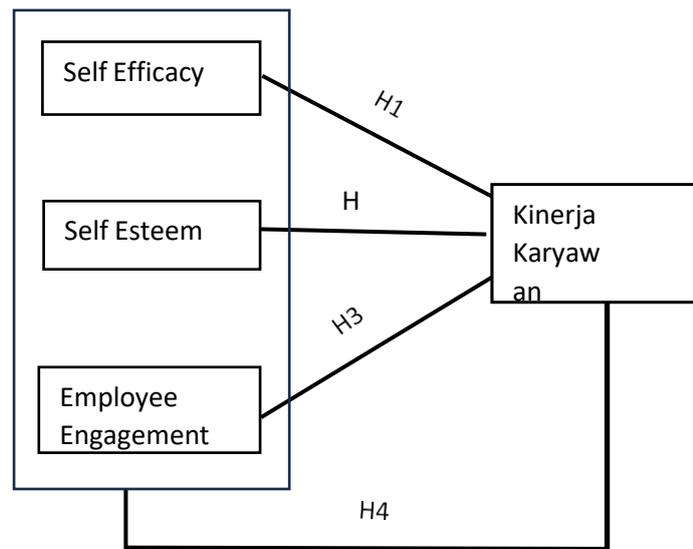
Karyawan akan secara penuh terlibat dan antusias terhadap pekerjaan mereka. karyawan yang sangat terikat peduli dengan masa depan perusahaan dan mereka rela untuk mengaplikasikan karya terbaiknya untuk kesuksesan organisasi tempat mereka bekerja (Andrian Noviardy, 2020). *Employee engagement* adalah suatu perilaku positif seorang karyawan mengenai lingkungan kerja tempat ia berproses dan mengimplementasikan asas-asas yang terdapat pada satu organisasi atau perusahaan (Anita J 2015:11). Keterikatan karyawan adalah suatu keadaan pikiran yang positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi ciri karyawan yang bekerja keras dan bertahan meskipun menghadapi kesulitan, sangat terlibat dalam apa yang mereka lakukan, dan merasa bahagia terserap dalam pekerjaan mereka (Schaufeli dan Bakker (2016:14). Kesimpulan berbagai teori mengenai *Employee Engagement* suatu perilaku positif seorang karyawan mengenai lingkungan kerja tempat ia berproses dan mengimplementasikan asas-asas yang terdapat pada satu organisasi atau perusahaan.

2.4. Kinerja Karyawan

Definisi kinerja (prestasi kerja) yakni hasil akhir suatu pekerjaan baik berupa kualitas ataupun kuantitas yang mampu diwujudkan oleh seorang karyawan sebagai bentuk keterlibatan karyawan tersebut untuk mewujudkan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh atasan

kepada karyawan tersebut (Mangkunegara, 2017). Kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan (Sandy, 2015:11). Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbin, 2016:260). Kesimpulan pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.5. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1 : Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya
- H2 : Self Esteem berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya
- H3 : Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya
- H4 : Self Efficacy , Self Esteem, Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dikategorikan dalam penelitian kuantitatif dimana populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya. Selain itu, teknik yang dipilih dalam pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh dengan total 66 responden.

Teknik Pengumpulan data menggunakan metode penyebaran kuesioner melalui google form. Teknik penghitungan data menggunakan aplikasi SPSS versi 27 yang membandingkan

antara variabel dependen dan independen. Tujuan SPSS adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y dan menjelaskan hubungan antar kedua variabel tersebut.

4. HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner diperoleh data deskripsi karakteristik responden adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
18 - 20 tahun	6	9,1%
21 - 25 tahun	49	74,2%
26 - 30 tahun	3	4,5%
>31 Tahun	8	12,1%
Total	66	100%

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Lama Masa Kerja	Frequency	Percent
< 1 Tahun	30	45,5%
1 s.d 5 tahun	25	37,9%
6 s.d 10 tahun	6	9,1%
>10 Tahun	5	7,6%
Total	66	100%

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki Laki	33	50%
Perempuan	33	50%
Total	66	100%

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK Sederajat	38	57,6%
Diploma/Sarjana Sederajat	28	42,4%
Total	66	100%

Berdasarkan Tabel diatas dari 66 karyawan telah menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia paling banyak adalah 21 - 25 tahun yaitu 49 orang atau 74,2%. Serta terdapat banyak karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun yaitu total 30 orang karyawan dari total 66 karyawan dengan tingkat persentase 45,5%. Dan terdapat 33 orang berjenis kelamin laki laki dengan tingkat persentase 50% dan juga 33 orang berjenis kelamin perempuan dengan tingkat persentase 50%. Untuk tingkat pendidikan terakhir didominasi SMA/SMK Sederajat yaitu 38 karyawan dengan tingkat persentase 57,6%. Dan 28

orang tingkat pendidikan terakhir Diploma/Sarjana Sederajat dengan tingkat persentase 42,4%.

4.2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu pernyataan dalam kuesioner penelitian. Uji validitas dilakukan dengan tujuan mengetahui ketepatan pernyataan pada kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument dikatakan valid dan juga membandingkan nilai signifikansi apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,5 maka instrument dikatakan valid sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Sig.	Nilai sig.	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	X1.1	0,678	0,2423	0,001	0,05	Valid
	X1.2	0,730	0,2423	0,001	0,05	Valid
	X1.3	0,631	0,2423	0,001	0,05	Valid
	X1.4	0,596	0,2423	0,001	0,05	Valid
	X1.5	0,706	0,2423	0,001	0,05	Valid
	X1.6	0,762	0,2423	0,001	0,05	Valid
	X1.7	0,666	0,2423	0,001	0,05	Valid
	X1.8	0,724	0,2423	0,001	0,05	Valid
<i>Self Esteem</i>	X2.1	0,779	0,2423	0,001	0,05	Valid
	X2.2	0,725	0,2423	0,001	0,05	Valid
	X2.3	0,582	0,2423	0,001	0,05	Valid
	X2.4	0,706	0,2423	0,001	0,05	Valid
	X2.5	0,749	0,2423	0,001	0,05	Valid
	X2.6	0,825	0,2423	0,001	0,05	Valid
	X2.7	0,769	0,2423	0,001	0,05	Valid
	X2.8	0,679	0,2423	0,001	0,05	Valid
	X2.9	0,631	0,2423	0,001	0,05	Valid
	X2.10	0,625	0,2423	0,001	0,05	Valid
<i>Employee Engagement</i>	X3.1	0,665	0,2423	0,001	0,05	Valid
	X3.2	0,765	0,2423	0,001	0,05	Valid
	X3.3	0,723	0,2423	0,001	0,05	Valid
	X3.4	0,771	0,2423	0,001	0,05	Valid
	X3.5	0,744	0,2423	0,001	0,05	Valid
	X3.6	0,691	0,2423	0,001	0,05	Valid
	X3.7	0,753	0,2423	0,001	0,05	Valid
	X3.8	0,731	0,2423	0,001	0,05	Valid
	Y1	0,700	0,2423	0,001	0,05	Valid
	Y2	0,764	0,2423	0,001	0,05	Valid
	Y3	0,623	0,2423	0,001	0,05	Valid
	Y4	0,632	0,2423	0,001	0,05	Valid
Kinerja Karyawan	Y5	0,728	0,2423	0,001	0,05	Valid
	Y6	0,778	0,2423	0,001	0,05	Valid
	Y7	0,742	0,2423	0,001	0,05	Valid
	Y8	0,806	0,2423	0,001	0,05	Valid
	Y9	0,665	0,2423	0,001	0,05	Valid
	Y10	0,811	0,2423	0,001	0,05	Valid

Berdasarkan uraian hasil uji tabel diatas menunjukkan dari semua variabel *Self Efficacy*, *Self Esteem*, *Employee Engagement*, dan Kinerja dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel

yaitu 0,2423 untuk total jumlah responden 66 responden. Dan hasil signifikansi dibawah ketentuan nilai signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui tingkat ketepatan alat ukur yang dipakai. Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama. Jika koefisien reliabilitas hasil perhitungan menunjukkan angka sebesar $\geq 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa instrument dinyatakan reliabel.

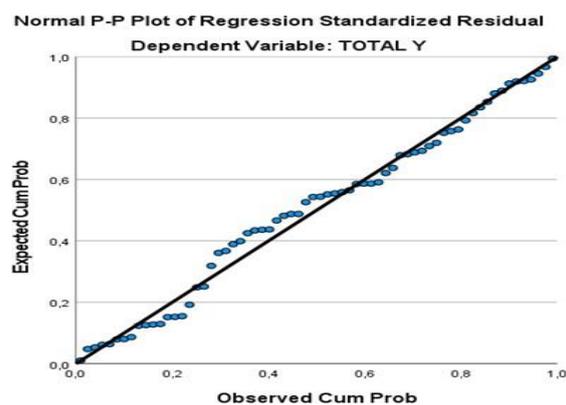
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Hasil <i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
X1	0,840	0,600	Reliabel
X2	0,888	0,600	Reliabel
X3	0,874	0,600	Reliabel
Y	0,899	0,600	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.11 diatas dari masing masing variabel menunjukkan nilai hasil *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari ketetapan *Cronbach Alpha* yaitu sebesar 0,600. Maka dari seluruh variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel karena seluruh variabel memiliki nilai yang lebih dari 0,600.

4.4. Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

untuk menentukan normal atau tidaknya data pada variabel dependen dapat dilakukan dengan melihat grafik plot normal dalam program SPSS yang yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-P Plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa hasil dari titik – titik menyebar mengikuti arah garis diagonal dan berada di sekitar garis. Hal ini menunjukkan data dari penelitian ini memenuhi uji normalitas dan terdistribusi secara normal.

Uji selanjutnya yaitu menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, guna untuk memperkuat uji

normalitas. Teknik *kolmogorov smirnov* memiliki kriteria jika signifikansi dibawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal, sedangkan jika signifikansi diatas 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		66	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	3,01486574	
Most Extreme Differences	Absolute	,078	
	Positive	,078	
	Negative	-,075	
Test Statistic		,078	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,400	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,388
		Upper Bound	,413
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Berdasarkan hasil uji tabel diatas menunjukkan nilai *Asymp. Sig.* sebesar $0,200 > 0,05$, maka nilai tersebut telah memenuhi syarat dasar dalam pengambilan keputusan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dapat disimpulkan data dalam penelitian ini secara normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.5. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah

- nilai Tolerance $< 0,1$ atau sama dengan nilai VIF $> 10,00$ tidak terjadi gejala multikolinearitas
- nilai Tolerance $> 0,1$ atau sama dengan nilai VIF $> 10,00$ maka terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Self,Efficacy ,X1</i>	,457	2,188
	<i>Self,Esteem ,X2</i>	,348	2,878
	<i>Employee ,Engagem ent ,X3</i>	,409	2,442

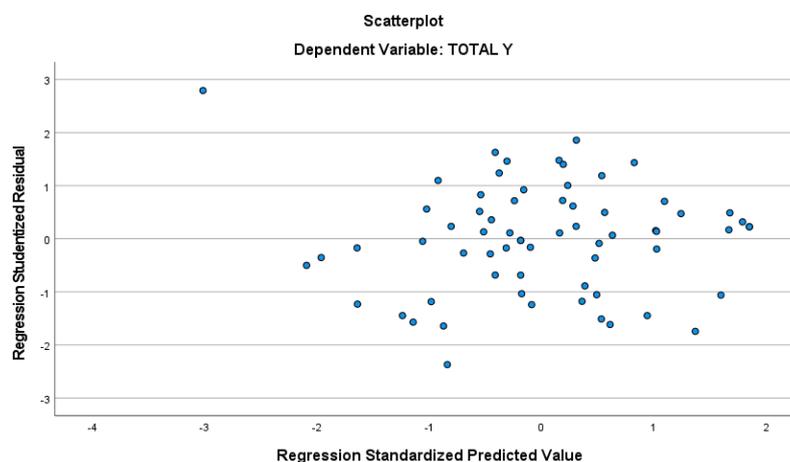
a. Dependent Variable: TOTAL Y

Tabel diatas memaparkan hasil uji Multikolinieritas bahwa variabel *Self-Efficacy* (X1), *Self-Esteem* (X2), dan *Employee Engagement* (X3) ketiga variabel memiliki nilai tolerance > 0,1 dan juga memiliki nilai VIF < 10. Dimana *Self Efficacy* (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,457 > 0,1$ serta nilai VIF $2,188 < 10$. Kemudian *Self Esteem* (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,348 > 0,1$ dengan nilai VIF $2,878 < 10$. Dan juga variabel *Employee Engagement* (X3) memiliki nilai *tolerance* $0,409 > 0,1$ serta nilai VIF $2,442 < 10$. Maka dapat disimpulkan seluruh variabel tidak terjadi multikolinieritas karena telah memenuhi persyaratan.

4.6. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian tersebut sama maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar analisis yang dijadikan dalam uji heteroskedastisitas ini terdiri dari:

- Terjadinya heteroskedastisitas dapat diindikasikan karena adanya pola tertentu seperti titik –titik yang membentuk pola dengan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit).
- Tidak terjadinya heteroskedastisitas adalah jika tidak terdapat pola yang jelas berupa titik –titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

**Gambar 2. Hasil Uji Scatterplot Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil uji dari gambar diatas menunjukkan bahwa titik – titik menyebar secara acak yang tidak membentuk pola atau menyebar. Maka, dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.7. Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur persentase variasi dalam variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), yang dapat melalui variabel independen yaitu *Self-Efficacy* (X1), *Self-Esteem* (X2), dan *Employee Engagement* (X3).

Tabel 9. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,833 ^a	,693	,678
a. Predictors: (Constant), Employee Engagement X3, Self Esteem X2, Self Efficacy X1			

Berdasarkan hasil yang dipaparkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil dari uji koefisien determinasi menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,693. Maka dapat diartikan bahwa variabel *Self Efficacy* (X1), *Self Esteem* (X2), dan *Employee Engagement* (X3) berpengaruh sebesar 69,3% terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.8. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang di uji pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ artinya kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kemelesetan 5%.

Kriteria Pengambilan Keputusan Hasil t-hitung dibandingkan dengan t-table, dengan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai sig. < 0,05, maka hipotesis diterima (signifikan). Maka, variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
- Jika nilai sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Maka, variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	3,176	3,254		,976	,333
	Self Efficacy X1	,276	,129	,222	2,133	,037
	Self Esteem X2	,353	,125	,337	2,820	,006
	Employee Engagement X3	,437	,131	,365	3,322	,002
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y						

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada tabel 4.15 yang telah dilakukan, beberapa penjelasannya sebagai berikut:

- Uji Hipotesis Parsial antara variabel *Self Efficacy* (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikan $0,037 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $2,133 > 1,669$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- Uji Hipotesis Parsial antara variabel *Self Esteem* (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikan $0,006 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $2,820 > 1,669$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- Uji Hipotesis Parsial antara variabel *Employee Engagement* (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikan $0,002 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $3,322 > 1,669$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

4.9. Uji Simultan (Uji f)

Uji statistik f adalah uji yang menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Derajat kepercayaan yang digunakan dalam uji statistik f adalah 0,05. Jika dalam pengujian nilai F hasil perhitungan lebih besar dari nilai f berdasarkan tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Hipotesis untuk kinerja

H0: $\beta = 0$ maka *Self Efficacy* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan(Y)

H1: $\beta \neq 0$ maka *Self Efficacy* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H0: $\beta = 0$ maka *Self Esteem* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan(Y)

H2: $\beta \neq 0$ *Self Esteem* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

H0: $\beta_3 = 0$ maka *Employee Engagement* (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

H2: $\beta_2 \neq 0$ *Employee Engagement* (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan(Y)

Hipotesis diterima jika nilai profitabilitas $F < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ Hipotesis ditolak jika nilai profitabilitas $F > 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1334,946	3	444,982	46,697	,000 ^b
	Residual	590,812	62	9,529		
	Total	1925,758	65			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y						
b. Predictors: (Constant), <i>Employee Engagement</i> X3, <i>Self Esteem</i> X2, <i>Self Efficacy</i> X1						

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 46,697 dengan signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih rendah dari nilai signifikansi 0,05 dan nilai f_{tabel} 2,755. Dapat disimpulkan bahwa Variabel *Self Efficacy*, *Self Esteem*, dan *Employee Engagement* berpengaruh simultan atau bersama sama dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

4.10. Uji Koefisiensi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu. Adapun persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Tabel 12. Hasil Uji Koefisiensi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,176	3,254		,976	,333
	<i>Self Efficacy</i> X1	,276	,129	,222	2,133	,037
	<i>Self Esteem</i> X2	,353	,125	,337	2,820	,006
	<i>Employee Engagement</i> X3	,437	,131	,365	3,322	,002
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y						

Tabel diatas menunjukkan hasil uji koefisien regresi linier berganda penjelasan dari hasil tabel tersebut diuraikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar = 3,176 menunjukkan bahwa jika variabel *Self Efficacy*, *Self*

Esteem, dan *Employee Engagement* bernilai nol, artinya kinerja karyawan akan bernilai sebesar 3,176

- Nilai koefisien regresi dari variabel *Self Efficacy* (X1) sebesar 0,276 artinya apabila variabel *Self Efficacy* (X1) mengalami perubahan semakin tinggi, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan berubah sebesar 0,276 dan variabel yang lainnya tetap
- Nilai koefisien regresi dari variabel *Self Esteem* (X2) sebesar 0,353 artinya apabila variabel *Self Esteem* (X2) mengalami perubahan semakin tinggi, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan berubah sebesar 0,353 dan variabel yang lainnya tetap
- Nilai koefisien regresi dari variabel *Employee Engagement* (X3) sebesar 0,437 artinya apabila variabel *Employee Engagement* (X3) mengalami perubahan semakin tinggi, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan berubah sebesar 0,437 dan variabel yang lainnya tetap.

5. PEMBAHASAN

5.1. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis bahwa variabel *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hubungan tersebut memiliki nilai *t* hitung sebesar 2,133 lebih besar dari 1,669 dengan nilai signifikansi 0,037 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya diterima atau terbukti. *Self-efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Individu-individu dengan perasaan kemampuan diri yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri sendiri dalam situasi apapun Robbin (2015:164).

Self-efficacy merupakan kepercayaan diri individu pada kemampuan dimana seseorang memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka dia memiliki kepercayaan tinggi akan kemampuannya dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil dari penelitian didukung dengan penelitian dari Andi Yuniarti, Ahmad Muhtamar (2022) dengan hasil nilai *t* hitung *self efficacy* sebesar 2,120 > *t* tabel sebesar 2,034 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Telekomunikasi Sengkang.

5.2. Pengaruh *Self-Esteem* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis bahwa variabel *Self-Esteem* berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hubungan tersebut memiliki nilai Thitung sebesar 2,820 lebih besar dari 1,669 dengan nilai signifikansi 0,006 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama *Self-Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya diterima atau terbukti. Individu dengan harga diri rendah, sering sekali mengalami depresi dan ketidakbahagiaan, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan impulsimpuls agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena ketidakpuasan akan kehirupan sehari-hari (Widyawati & Karwini, 2018). Orang yang memiliki *self-esteem* yang kuat akan mampu mendapatkan kinerja yang baik dan maksimal. Dan sebaliknya orang yang memiliki *self-esteem* yang lemah akan cenderung menganggap dirinya tidak dapat melakukan apapun. Maka dari itu *self-esteem* sendiri seperti kepercayaan pada diri sendiri dengan kata lain seseorang yang memiliki self esteem tinggi dia akan mampu melakukan pekerjaan dan mendapatkan kinerja yang maksimal, tetapi sebaliknya seseorang yang memiliki self esteem rendah cenderung tidak percaya diri akan yang tugas atau pekerjaan yang dilakukan dan diperkuat dengan penelitian dari Yayang Riski Rahmasari, Udik Jatmiko, Dadang Afrianto (2021) dengan hasil penelitian Secara parsial self esteem berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai sig t sebesar $0,007 < 0,05$.

5.3. Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis bahwa variabel *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hubungan tersebut memiliki nilai Thitung sebesar 3,322 lebih besar dari 1,669 dengan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya diterima atau terbukti. Karyawan akan secara penuh terlibat dan antusias terhadap pekerjaan mereka. karyawan yang sangat terikat peduli dengan masa depan perusahaan dan mereka rela untuk mengaplikasikan karya terbaiknya untuk kesuksesan organisasi tempat mereka bekerja (Andrian Noviardy, 2020). *Employee engagement* adalah suatu perilaku positif seorang karyawan mengenai lingkungan kerja tempat ia berproses dan mengimplementasikan asas-asas yang terdapat pada satu organisasi atau perusahaan (Anita J 2015:11). Seseorang yang memiliki keterikatan baik dengan organisasi ataupun perusahaan akan menimbulkan kinerja yang baik dan didukung dengan penelitian dari Andrian noviardy, Sabeli Aliya (2020) dengan hasil penelitian uji signifikan parsial (uji t) menunjukkan bahwa: 1) employee engagement, mempunyai nilai signifikan sebesar 0,001. 2) komitmen organisasi, mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian berarti bahwa employee engagement dan komitmen

organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

5.4. Pengaruh *Self-Efficacy*, *Self-Estem* , *Employee Engagement* Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis bahwa variabel *Self-Efficacy*, *Self-Esteem*, *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hubungan tersebut memiliki nilai Fhitung sebesar 46,697 lebih besar dari 2,755 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya diterima atau terbukti. *Self-efficacy* merupakan pandangan atas pengetahuan seseorang terhadap kemampuan diri sendiri dan dapat mempengaruhi hasil kerja (Setyawan, S., 2018). Seseorang yang memiliki pengetahuan terhadap kemampuan diri akan mampu memberikan kinerja terbaik dan menjalin keterikatan baik dengan perusahaan karena mampu menyelesaikan dan menuntaskan tugas pekerjaan. *Self-esteem* merupakan bentuk penilaian yang dilakukan oleh individu dan bagaimana orang lain memperlakukan individu tersebut, sehingga menunjukkan seberapa besar kepercayaan diri, keberhasilan dan peran individu di lingkungannya (Mega Langi et al., 2022). *Employee engagement* merupakan keterikatan karyawan yang membentuk sebuah komitmen untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Rachmawati, 2014). Dengan demikian tingginya *self-efficacy* menjadi yakin terhadap kinerja dan tingginya *self-esteem* menjadi percaya diri akan setiap tugas atau pekerjaan yang dilakukan mampu memberikan kinerja yang baik serta baiknya keterikatan antara karyawan dengan organisasi atau perusahaan akan menjadi dampak positif sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai kesuksesan perusahaan dan didukung dengan peneliti terdahulu Salfia Putri Dewina Santri, Dian Marlina Verawati, Axel Giovanni (2023). menunjukkan hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa *self-efficacy*, *self-esteem* dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Magelang.

6. SIMPULAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang diperoleh maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Hasil analisa data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya.

- Hasil analisa data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel *Self-Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya.
- Hasil analisa data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya.
- Hasil pengujian Uji F menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy*, *Self esteem* dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya.

6.2. Saran

- **Saran bagi Pengembangan Ilmu**

Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan faktor faktor lain atau variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan , serta dapat juga melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian dan mendapatkan hasil yang maksimal dalam penelitian untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena dalam penelitian ini hanya terbatas pada variabel *Self Efficacy*, *Self Esteem*, dan *Employee Engagement*.

- **Saran Praktisi**

Sebagai Perusahaan PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya, diharapkan terus menjaga *Self- Efficacy*, *Self-Esteem* dan juga *Employee Engagement* kepada karyawan. Karena hal itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya.

REFERENSI

- Ananda, G. D., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh self efficacy, gaya kepemimpinan Islam dan kompensasi terhadap subjective well being dan kinerja pada karyawan BPR Syariah di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 3(1), 104–126. <https://pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/view/911>
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. *Encyclopedia of Human Behavior*, 4(3), 71–81. <https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1994EHB.pdf>
- Bandura, A., & Adams, N. E. (1977). Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. *Cognitive Therapy and Research*, 1(4), 287–310. <https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1977CTR-Adams.pdf>
- Burso, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Expert.

- Chamariyah. (2015). Pengaruh self efficacy, assertiveness, dan self esteem terhadap keinginan pindah kerja (turnover intentions) pegawai pada Bank Jatim Pamekasan. *Jurnal NeO-Bis*, 9(1).
[http://download.portalgaruda.org/article.php?article=329628&val=7695&title=PENGARUH%20SELF%20EFFICACY,%20ASSERTIVENESS,%20DAN%20SELF%20ESTIEM%20TERHADAP%20KEINGINAN%20PINDAH%20KERJA%20\(TURNOVER%20INTENTIONS\)%20PEGAWAI%20PADA%20BANK%20JATIM%20CABANG%20PAMEKASAN](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=329628&val=7695&title=PENGARUH%20SELF%20EFFICACY,%20ASSERTIVENESS,%20DAN%20SELF%20ESTIEM%20TERHADAP%20KEINGINAN%20PINDAH%20KERJA%20(TURNOVER%20INTENTIONS)%20PEGAWAI%20PADA%20BANK%20JATIM%20CABANG%20PAMEKASAN)
- Dewi, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Jurnal Ilmu Pendidikan*.
- Etania, R. (n.d.). Employee engagement: Strategi dan kunci sukses. *HR NOTE Indonesia*. Retrieved June 10, 2020, from <https://id.hrnote.asia/orgdevelopment/employee-engagement-200703/>
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. A. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga University Press.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2013). *Teori kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Findriyani, F., & Parmin, P. (2021). Pengaruh self efficacy dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 798–816.
<https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.944>
- Gallup. (2013). *State of the global workplace: Employee engagement insight for business leaders worldwide*. New Jersey: Gallup, Inc.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasan, D. U., & Khaerana, K. (2020). Pengaruh self efficacy dan self esteem terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(2), 145–155.
<https://doi.org/10.35906/jep01.v6i2.604>
- Hersita, L. T. (2021). Pengaruh self esteem, self efficacy, dan locus of control terhadap kinerja karyawan (Studi empiris pada CV. Bestone Indonesia, Kabupaten Magelang). Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang, 5(1), 1–10.
- Hidayat, K., & Bashori, K. (2016). *Psikologi sosial: Aku, kami, dan kita (1st ed.)*. Jakarta: Erlangga.
- Indriyani, J., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020). Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada pegawai RSUD Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 53–62.
- Iqbal, E. (2018). Hubungan dukungan sosial dengan efikasi diri pada mahasiswa baru. *Perpustakaan Universitas Islam Riau*.

- Kristanto, A. (2018). *Perancangan sistem informasi dan aplikasinya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Langi, M. C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2022). Pengaruh self esteem, self efficacy dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder. *Jurnal EMBA*, 10(1), 450–460.
- Luthans, F. (2014). *Perilaku organisasi* (Bahasa Indonesia ed.). Yogyakarta: PT Andi Offset.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Mulyaningrum, D. T. (2022). Pengaruh harga diri (self esteem) dan efikasi diri (self efficacy) terhadap kinerja individual pada pengurus komunitas musik studio tiga (UKM KOMMUST) Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh employee engagement dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di bidang perkebunan kelapa sawit. *MBIA*, 19(3), 258–272. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>
- Nurjaya, N. (2021). Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Prasetya, V., Handayani, D., & Purbandari, T. (2013). Peran kepuasan kerja, self esteem, self efficacy terhadap kinerja individual. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Widya Mandala Madiun*, 1(1), 59–69.
- Ratnasari, H. (2018). Hubungan efikasi diri (self efficacy) dengan kinerja karyawan pada PT Metraplasa. Skripsi, Bogor: Hani Ratnasari.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku organisasi* (Bahasa Indonesia ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sabil, R. A. (2023). *Efikasi diri membangun kesuksesan dalam manajemen perbankan*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Santri, S. P. D., Verawati, D. M., & Giovanni, A. (2023). Pengaruh self efficacy, self esteem dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang. *Among Makarti*, 16(1), 64–77. <https://doi.org/10.52353/ama.v16i1.441>
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15. <https://doi.org/10.51578/j.sitektransmar.v2i2.21>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumaila, R. S., & Rossanty, N. P. E. (2022). Pengaruh self efficacy dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 8(1), 28–37.

- Susanto, A. (2018). *Bimbingan dan konseling di sekolah*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-8). Jakarta: Prenada Media Group.
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh self esteem, self efficacy dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Forum Manajemen*, 16(2), 54–64. <https://doi.org/10.61938/fm.v16i2.265>
- Yuniarti, A., & Ahmad, M. (2022). Pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap SEIKO: *Journal of Management & Business*, 4(3), 375–384. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.4645>
- Zuhanna, E. F., & Ardiana, I. (2024). Budaya organisasi, employee engagement terhadap job trust dan kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Lamongan. 4(7).