

Pengaruh *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan dalam *Issue COVID-19* di PT Daya Anugrah Mandiri Jatinangor

Agung Setia Nur Kholiq, Sri Suwarsi, Firman Shakti Firdaus

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

panjilifianto@gmail.com

Abstract—This study aims to determine 1) Self Efficacy of employees in the Covid-19 issue at PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor. 2) Self Esteem of employees in the Covid-19 issue at PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor. 3) Employee performance in the Covid-19 issue at PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor. 4) The Effect of Self Efficacy on Employee Performance in Covid-19 Issues at PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor. 5) The Effect of Self Esteem on Employee Performance in Covid-19 Issues at PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor. 6) The influence of Self Efficacy and Self Esteem on employee performance in the Covid-19 issue at PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor. The research method used is descriptive analysis and verification analysis. The variables in this study are Self Efficacy, Self Esteem and Employee Performance. Data collection obtained through questionnaires, observation, interviews, and literature study. The sampling technique is saturated sampling. Respondents of this research are employees at PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor, amounting to 31 people. The results of this study concluded that: 1) Self-efficacy of employees in the Covid-19 issue at PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor is in the very high category. 2) Self Esteem of employees in the Covid-19 issue at PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor is in the very high category. 3) Employee performance in the Covid-19 issue at PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor is in the very high category. 4) Partially Self Efficacy has a significant effect on Employee Performance in the Covid-19 Issue at PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor. 5) Partially Self Esteem has a significant effect on Employee Performance in the Covid-19 Issue at PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor. 6) Self Efficacy and Self Esteem simultaneously have a significant effect on employee performance in the Covid-19 issue at PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor. It can be concluded that there is an influence between Self Efficacy and Self Esteem on Employee Performance in the Covid-19 Issue at PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor.

Keywords—*Self Efficacy, Self Esteem, Employee Performance.*

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Self Efficacy karyawan dalam issue Covid-19 di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor. 2) Self Esteem karyawan dalam issue Covid-19 di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor. 3) Kinerja Karyawan dalam issue Covid-19 di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor. 4) Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dalam Issue Covid-19 di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor. 5) Pengaruh Self Esteem terhadap Kinerja

Karyawan dalam Issue Covid-19 di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor. 6) Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem terhadap kinerja karyawan dalam issue Covid-19 di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikasi. Variabel dalam penelitian ini Self Efficacy, Self Esteem dan Kinerja Karyawan. Pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka. Teknik penarikan sampel adalah sampling jenuh. Responden penelitian ini adalah karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor yang berjumlah 31 orang.

Abstrak—Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Self Efficacy karyawan dalam issue Covid-19 di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor termasuk kategori sangat tinggi. 2) Self Esteem karyawan dalam issue Covid-19 di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor termasuk kategori sangat tinggi. 3) Kinerja Karyawan dalam issue Covid-19 di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor termasuk kategori sangat tinggi. 4) Self Efficacy secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam Issue Covid-19 di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor. 5) Self Esteem secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam Issue Covid-19 di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor. 6) Self Efficacy dan Self Esteem secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam issue Covid-19 di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan dalam Issue Covid-19 di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor.

Kata Kunci—*Self Efficacy, Self Esteem, Kinerja Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Indonesia mengkonfirmasi kasus pertama infeksi virus corona penyebab Covid-19 pada awal maret 2020, sejak saat itu pemerintah berupaya keras untuk meredam dampak dari adanya *issue* Covid-19 di berbagai sektor. Hampir seluruh sektor mengalami dampak dari adanya *issue* Covid-19 ini, termasuk juga pada sektor ekonomi, hal ini karena adanya pembatasan aktivitas bisnis yang berimbas pada perekonomian. Dengan adanya pembatasan aktivitas bisnis berdampak pada ketenagakerjaan di Indonesia karena tidak sedikit perusahaan yang mengalami penurunan pendapatan sehingga mengharuskan untuk merumahkan atau bahkan memberhentikan karyawan (PHK). Setidaknya tercatat sebanyak 39.997 perusahaan di sektor formal memilih

untuk merumahkan atau memberhentikan (PHK) terhadap karyawannya (kompas.com, 2020).

Dimasa adanya *issue* Covid-19 seperti saat ini persaingan antar perusahaan semakin meningkat, faktor keberhasilan perusahaan sangat mempengaruhi kemajuan atau setidaknya perusahaan tersebut dapat bertahan dimasa krisis seperti ini. Tujuan perusahaan akan mudah tercapai jika didalamnya terdapat semangat yang tinggi dari karyawannya. Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan atau merupakan perpaduan hasil kerja dan kompetensi. Mengingat sangat pentingnya kinerja karyawan bagi sebuah perusahaan, maka memahami tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan cukup penting.

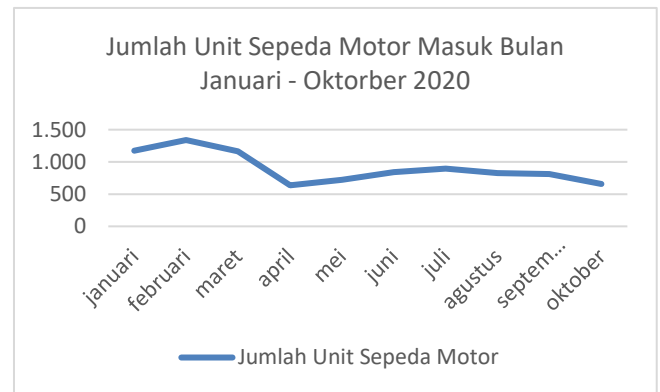
Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Contoh faktor yang dipengaruhi dari luar diri karyawan adalah faktor lingkungan dimana tempat karyawan tersebut bekerja, dan faktor yang berasal dari diri karyawan itu sendiri diantaranya yaitu *Self Efficacy* dan *Self Esteem*.

Self Efficacy adalah rasa keyakinan seseorang bahwa ia merasa mampu dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas atau masalah. *Self Efficacy* dinilai sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana hasil dari penelitian dari Venna, dkk (2017) menyimpulkan bahwa “Variabel *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang positif.” Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* sangat penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, yang dimana jika seorang yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi maka akan berdampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan perusahaan tersebut. Menurut Siti Shafia (2020) karyawan yang memiliki *Self Efficacy* dalam perubahan tinggi akan menunjukkan usaha-usaha yang kuat untuk mensukseskan perubahan perusahaan, dan jika menemui rintangan-rintangan, karyawan tersebut akan menunjukkan ketekunan serta tidak mudah menyerah sebelum tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Sama halnya ketika menghadapi *issue* Covid-19 yang membuat adanya perubahan yang cukup tinggi, contohnya seperti perubahan kebijakan saat bekerja sebelum adanya *issue* Covid-19 dan sesudah adanya *issue* Covid-19. Dengan begitu seorang karyawan sangat penting untuk memiliki *Self Efficacy* dalam menghadapi *issue* Covid-19.

Selain *Self Efficacy* faktor intrinsik lainnya yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu *Self Esteem*, Menurut Atwater dan Duffy (2002) dan Prasetya (2013) *Self Esteem* adalah evaluasi pribadi terhadap diri sendiri yang menghasilkan perasaan berharga yang terakait dengan konsep diri. Menurut Fery (2020) memiliki *Self Esteem* yang positif pun sangat penting di masa pandemi Covid-19 karena akan menimbulkan rasa untuk saling melindungi

satu sama lain dan perasaan saling menerima antar karyawan, sehingga akan mencapai kinerja karyawan yang diinginkan bersama-sama.

Begitu halnya dengan PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor yang mengharapkan kinerja karyawan yang cukup tinggi meskipun ketika harus menghadapi *issue* Covid-19 yang masih berlangsung ini. Perusahaan PT. Daya Anugrah Daya Motor Jatinangor merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang terdampak dengan adanya *issue* Covid-19, dapat dilihat dari gambar 1.1 grafik data Laporan Kontrol Harian Bengkel (L.K.H.B) Daya Motor sebelum sampai dengan sesudah adanya *issue* Covid-19 yang sedang berlangsung ini.



Gambar 1. 1 Grafik Total Unit Sepeda Motor Yang Masuk Bulan Januari – Oktober 2020

Sumber: PT. Daya Anugrah Motor Jatinangor (2020)

Pada gambar diatas dapat di jelaskan bahwa penurunan pengunjung yang membawa sepeda motornya untuk melakukan perawatan sepeda motor mengalami penurunan drastis pada bulan April 2020 dengan total unit sepeda motor yang masuk sebanyak 637 unit sepeda motor, yang dimana pada bulan tersebut sudah mulai diberlakukannya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) akibat dari adanya *issue* Covid-19, sedangkan di bulan sebelum diberlakukannya PSBB yaitu pada bulan Januari sampai dengan Maret 2020 total unit sepeda motor yang masuk untuk melakukan perawatan sepeda motor di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor masih dapat dikatakan stabil dengan total unit bulan Januari sebanyak 1.172 unit, pada bulan Februari sebanyak 1.339 unit, dan pada bulan Maret sebanyak 1.166 unit.

Dengan berkurangnya pengunjung yang masuk untuk melakukan perawatan sepeda motor di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor, maka berdampak juga pada pendapatan perusahaan yang cukup menurun. Untuk mempertahankan perusahaan ini pihak manajemen dengan terpaksa memberhentikan beberapa karyawan kontraknya untuk mengurangi biaya pengeluaran perusahaan. Berdasarkan hasil dari wawancara dengan kepala bengkel di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor peneliti menyimpulkan beberapa poin permasalahan yang dihadapi PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor dalam *Issue* Covid-19 sebagai berikut:

Beberapa karyawan mengeluh kurang nyaman terhadap kebijakan baru yang dibuat ketika adanya *issue* Covid-19.

Beberapa karyawan ada yang merasa takut terpapar Covid-19 saat bekerja.

Kurangnya konsumen yang datang ditakutkan dapat berdampak kepada kinerja karyawan yang menurun karena kurang produktif.

Dengan beberapa permasalahan yang telah diuraikan diatas penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh *Self Efficacy* dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan dalam *Issue* COVID-19 di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor.**

II. LANDASAN TEORI

A. *Self efficacy*

Menurut Bandura (2010) *Self Efficacy* adalah belief atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif. Sedangkan menurut Lunenburg (2011) *Self Efficacy* yaitu keyakinan tentang kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas tertentu. Memengaruhi tugas yang dipilih karyawan untuk dipelajari dan tujuan yang mereka tetapkan untuk diri mereka sendiri. Berdasarkan definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* adalah keyakinan diri seseorang bahwa dia mampu mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas dengan baik sekalipun tugas tersebut cukup menantang sehingga dapat menghasilkan output yang positif. Kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki diri sendiri sangat dibutuhkan bagi seorang karyawan, karena percaya terhadap kemampuan yang dimiliki diri sendiri dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Menurut Bandura (1997) dalam Lunenburg (2011) terdapat empat indikator untuk mengukur *Self Efficacy*, yaitu: Pengalaman akan kesuksesan (Past Performance), Pengalaman individu lain (Vicarious Experience), Persuasi Verbal (Verbal Persuasion), dan Keadaan fisiologis (Emotional Cues).

B. *Self Esteem*

Menurut Atwater dan Duffy (2002) dan Prasetya (2013) *Self Esteem* adalah evaluasi pribadi terhadap diri sendiri yang menghasilkan perasaan berharga yang terakait dengan konsep diri. Reasoner (2010) menjelaskan bahwa seseorang dengan harga diri rendah, sering kali mengalami depresi dan ketidakbahagiaan, memiliki tingkat kecemasan yang cukup tinggi, menunjukkan impuls agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan memendam, selalu merasa menderita karena tidak puas akan kehidupan sehari-hari. Dengan beberapa pemaparan teori mengenai *Self Esteem* dari para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Seseorang yang memiliki *Self Esteem* yang kuat dia akan merasakan bangga terhadap diri sendiri, memiliki keyakinan akan kemampuan dan merasa diterima dalam pelaksanaan kinerja yang sesuai dengan beberapa perspektif seperti keuangan, bisnis internal, pembelajaran, pertumbuhan dan akan selalu ada

perbaikan yang berkelanjutan.

Berikut adalah beberapa indikator dari *Self Esteem* menurut Reasoner (2010): 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*).

C. *Kinerja Karyawan*

Menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sinambela (2012) kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya seperti *standard urgent*, sasaran, dan kriteria yang telah disepakati bersama sebelumnya. Penilaian kinerja difokuskan baik dalam ukuran objektif yaitu dari produktivitas kerja seperti absensi, jumlah tindakan tertentu maupun output yang dipelihara. Dan dalam penilaian subjektif yaitu dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan dari pekerjaan masing-masing.

Berikut merupakan beberapa indikator dari kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011), antara lain: Kualitas, Kuantitas, Tanggung Jawab, Kerja Sama, dan Inisiatif.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

D. *Uji Validitas*

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pertanyaan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing masing pernyataan item yang ditunjukkan kepada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pertanyaan dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Nilai r tabel pada $n=31 = 0,355$ apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dar r tabel sebesar 0,355 maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan tersebut merupakan konstruksi (*Construct*) yang valid. Adapun hasil uji validitas kuesioner ketiga variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut:

TABEL 4. 1 REKAPITULASI HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL SELF EFFICACY (X1)

Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
Item Pernyataan 1	0,569	0,355	Valid
Item Pernyataan 2	0,862	0,355	Valid
Item Pernyataan 3	0,584	0,355	Valid
Item Pernyataan 4	0,740	0,355	Valid
Item Pernyataan 5	0,724	0,355	Valid
Item Pernyataan 6	0,776	0,355	Valid
Item Pernyataan 7	0,837	0,355	Valid
Item Pernyataan 8	0,712	0,355	Valid
Item Pernyataan 9	0,739	0,355	Valid
Item Pernyataan 10	0,648	0,355	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

TABEL 4. 2 REKAPITULASI HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL SELF ESTEEM (X2)

Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
Item Pernyataan 1	0,783	0,355	Valid
Item Pernyataan 2	0,837	0,355	Valid
Item Pernyataan 3	0,887	0,355	Valid
Item Pernyataan 4	0,775	0,355	Valid
Item Pernyataan 5	0,810	0,355	Valid
Item Pernyataan 6	0,895	0,355	Valid
Item Pernyataan 7	0,531	0,355	Valid
Item Pernyataan 8	0,754	0,355	Valid
Item Pernyataan 9	0,629	0,355	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

TABEL 4. 3 REKAPITULASI HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
Item Pernyataan 1	0,873	0,355	Valid
Item Pernyataan 2	0,840	0,355	Valid
Item Pernyataan 3	0,829	0,355	Valid
Item Pernyataan 4	0,854	0,355	Valid
Item Pernyataan 5	0,903	0,355	Valid
Item Pernyataan 6	0,844	0,355	Valid
Item Pernyataan 7	0,874	0,355	Valid
Item Pernyataan 8	0,797	0,355	Valid
Item Pernyataan 9	0,816	0,355	Valid
Item Pernyataan 10	0,823	0,355	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Dari tabel 4.1, 4.2, dan 4.3 diatas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (r hitung) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai r tabel 0,355 hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel *Self Efficacy*, *Self Esteem*, dan Kinerja Karyawan valid atau layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

E. Uji Reliabilitas

TABEL 4. 4 TABEL HASIL UJI RELIABILITAS KUESIONER PENELITIAN

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X1)	0,893	0,7	Reliabel
<i>Self Esteem</i> (X2)	0,910	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,954	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner masing-masing variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0,7 hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner andal untuk mengukur variabelnya.

F. Rekapitulasi Hasil Penilaian Variabel Self Efficacy

TABEL 4. 5 REKAPITULASI HASIL PENILAIAN VARIABEL SELF EFFICACY

No	Pernyataan	Skor	Skor ideal	Persentase	kategori
1	Pengalaman Akan Kesuksesan	133	155	82,26%	Tinggi
2	Pengalaman Individu Lain	138	155	86,29%	Sangat Tinggi
3	Persuasi Verbal	132,7	155	83,60%	Tinggi
4	Keadaan Fsiologis	138	155	86,29%	Sangat Tinggi
Rata-Rata		135,4	155	85%	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan tabel 4.16 maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *Self Efficacy* pada karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor dinilai “sangat tinggi”, terlihat dari hampir semua indikator yang digunakan sebagai tolak ukur variabel *Self Efficacy* sudah sesuai dengan apa yang dirasakan oleh karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor.

G. Rekapitulasi Hasil Penilaian Variabel Self Esteem

TABEL 4. 6 REKAPITULASI HASIL PENILAIAN VARIABEL SELF ESTEEM

No	Pernyataan	Skor	Skor ideal	Persentase	Kategori
1	Perasaan Aman	129	155	79,03%	Tinggi
2	Perasaan Menghormati Diri	131	155	80,65%	Tinggi
3	Perasaan Diterima	125	155	75,81%	Tinggi

4	Perasaan Mampu	132,5	155	81,85%	Tinggi
5	Perasaan Berharga	137	155	85,48%	Sangat Tinggi
	Rata-Rata	130,9	155	80,56%	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan tabel 4.23 maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *Self Esteem* pada karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor dalam *issue* Covid-19 dinilai “tinggi”, terlihat dari hampir semua indikator yang digunakan sebagai tolak ukur variabel *Self Esteem* sudah sesuai dengan apa yang dirasakan oleh karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor.

H. Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

TABEL 4.7 REKAPITULASI HASIL PENILAIAN VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No	Dimensi	Skor	Skor ideal	Persentase	Kategori
1	Kualitas	129	155	79,03%	Tinggi
2	Kuantitas	128	155	78,23%	Tinggi
3	Tanggung Jawab	130	155	79,84%	Tinggi
4	Kerja Sama	134	155	83,06%	Tinggi
5	Inisiatif	131	155	80,65%	Tinggi
	Rata-Rata	130,4	155	80,16%	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan tabel 4.30 maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor dalam *issue* Covid-19 dinilai “tinggi”, terlihat dari hampir semua indikator yang digunakan sebagai tolak ukur variabel Kinerja Karyawan sudah sesuai dengan apa yang dirasakan oleh karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor.

I. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap kinerja Karyawan dalam *Issue Covid-19*

TABEL 4.8 KOEFISIEN KORELASI VARIABEL *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM *ISSUE COVID-19*

		Correlations	
		<i>Self Efficacy</i>	Kinerja Karyawan
<i>Self Efficacy</i>	Pearson Correlation	1	,578
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	31	31
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,578	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	31	31

. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, didapat koefisien korelasi *Self Efficacy* (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar $r=0,578$, nilai *p-value* antara *Self Efficacy* (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,001. Dalam penelitian ini menggunakan nilai alpha sebesar 5%. Artinya $0,001 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak. Bisa disimpulkan bahwa antara variabel *Self Efficacy* (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai korelasi yang cukup karena memiliki nilai korelasi sebesar 0,578 dan terdapat korelasi positif signifikan antara variabel *Self Efficacy* (X1) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

TABEL 4.9 KOEFISIEN DETERMINASI VARIABEL *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,578 ^a	,334	,311	4,178

a. Predictors: (Constant), *Self Efficacy*

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan tabel 4.32 diatas bahwa nilai R Square sebesar 0,334. Jika dilihat menggunakan presentase maka menjadi 33,4%. Artinya variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel *Self Efficacy* (X1) sebesar 33,4%, dengan kata lain kemampuan variabel *Self Efficacy* (X1) hanya mampu mempengaruhi sebesar 33,4% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 66,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

TABEL 4.10 HASIL UJI T *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Model	Coefficients ^a		Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10,751	8,183		1,314	,199
<i>Self Efficacy</i>	,714	,187	,578	3,815	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Nilai t hitung yang didapat untuk variabel *Self Efficacy* adalah sebesar 3,815 dengan t tabel yang didapat dengan menggunakan pengujian dua sisi dan taraf sinifikansi 5% serta derajat kebebasan $df= n-k-1$ ($31-2-1 = 28$) yaitu sebesar 2.04841 yang berarti nilai t hitung > dari t tabel atau $3,815 > 2.04841$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

J. Pengaruh Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan

TABEL 4. 11 KOEFISIEN KORELASI VARIABEL SELF ESTEEM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

		Correlations	
		Self Esteem	Kinerja Karyawan
Self Esteem	Pearson Correlation	1	,682
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	31	31
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,682	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	31	31

. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, didapat koefisien korelasi *Self Esteem* (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar $r=0,682$, nilai *p-value* antara *Self Efficacy* (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,000. Dalam penelitian ini menggunakan nilai alpha sebesar 5%. Artinya $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak. Bisa disimpulkan bahwa antara variabel *Self Esteem* (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai korelasi yang kuat karena memiliki nilai korelasi sebesar 0,682 dan terdapat korelasi positif signifikan antara variabel *Self Esteem* (X2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

TABEL 4. 12 KOEFISIEN DETERMINASI VARIABEL SELF ESTEEM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,682 ^a	,466	,447	3,743

a. Predictors: (Constant), *Self Esteem*

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan tabel 4.35 diatas bahwa nilai R Square sebesar 0,466. Jika dilihat menggunakan presentase maka menjadi 46,51%. Artinya variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel *Self Esteem* (X2) sebesar 46,51%, dengan kata lain kemampuan variabel *Self Esteem* (X2) hanya mampu mempengaruhi sebesar 46,51% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 53,49% dipengaruhi oleh faktor lain.

TABEL 4. 13 HASIL UJI T SELF ESTEEM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	10,790	6,213		1,737
	<i>Self Esteem</i>	,821	,163	,682	5,027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Nilai t hitung yang didapat untuk variabel *Self Esteem* adalah sebesar 5,027 dengan t tabel yang didapat dengan menggunakan pengujian dua sisi dan taraf sinifikansi 5% serta derajat kebebasan $df= n-k-1$ ($31-2-1 = 28$) yaitu sebesar 2.04841 yang berarti nilai t hitung $>$ dari t tabel atau $5,027 > 2.04841$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Self Esteem* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

K. Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan

TABEL 4. 37 HASIL PERSAMAAN REGRESI BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11,327	7,461		1,518	,140
	<i>Self Efficacy</i>	-,045	,336	-,037	-,136	,893
	<i>Self Esteem</i>	,859	,327	,714	2,629	,014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Dari perhitungan regresi yang telah diolah diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 11,327 + -0,045 + 0,859$$

Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) = 11,327 Artinya jika *Self Efficacy* dan *Self Esteem* bernilai konstan (nol) / tidak ada peningkatan, maka kinerja karyawan akan sebesar 11,327
2. Koefisien $\beta_1 X_1 = -0,045$ Artinya setiap penurunan yang terjadi pada variabel *Self Efficacy* dan variabel lain maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan sebesar -0,045.

Koefisien $\beta_2 X_2 = 0,859$ Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada *Self Esteem* dan variabel lain bernilai konstan (nol), maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,859.

TABEL 4. 14 KOEFISIEN DETERMINASI VARIABEL SELF EFFICACY DAN SELF ESTEEM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 ^a	,466	,428	3,808

a. Predictors: (Constant), *Self Esteem*, *Self Efficacy*

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan tabel 4.38 diatas, maka diperoleh informasi bahwa *R-Square* sebesar 0,466 atau 46,6%. Nilai tersebut menunjukan bahwa *Self Efficacy* dan *Self Esteem* secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam *Issue Covid-19* di PT. Daya Anugrah Jatinangor sebesar 46,6% sedangkan sisanya sebesar 53,4% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

TABEL 4. 15 HASIL UJI HIPOTESIS SIMULTAN (UJI-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354,259	2	177,129	12,218	,000 ^b
	Residual	405,935	28	14,498		
	Total	760,194	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Self Esteem*, *Self Efficacy*

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan tabel 4.40 diatas maka didapatkan informasi *f* hitung sebesar 12,218. Untuk dapat memperoleh *f* tabel, dapat dilihat melalui tabel statistik pada tingkat signifikan 0,05 dengan $df_1 = k-1$ atau $3-1=2$ dan $df_2 = n-k-1$ atau $31-2-1 = 28$. Hasil yang didapatkan untuk *f* tabel yaitu sebesar 3,340.

Dari tabel diatas diperoleh *f* hitung > *f* tabel atau 12,218 > 3,340 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh variabel *Self Efficacy* dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan dalam *Issue Covid-19* di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan dalam *Issue Covid-19* di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *Self Efficacy* dalam *Issue Covid-19* pada PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori Sangat Tinggi. Artinya dimensi yang diajukan dalam pernyataan yaitu Pengalaman akan kesuksesan, Pengalaman individu lain, Persuasi verbal, Keadaan fisiologis sudah bernilai Sangat Tinggi. Hal ini menyatakan bahwa karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor memiliki *Self Efficacy* yang sangat tinggi dalam menghadapi *Issue Covid-19* dan menunjukan bahwa para karyawan memiliki keyakinan diri bahwa ia mampu menjalankan atau pekerjaan yang menantang, termasuk bekerja meskipun adanya *issue Covid-19* yang masih berlangsung di PT. Daya Anugrah Mandiri

Jatinangor yang dapat membuat situasi bekerja menjadi kurang nyaman karena takut tertular Covid-19.

2. Variabel *Self Esteem* dalam *Issue Covid-19* pada PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor merupakan variabel yang termasuk kedalam kategori Tinggi. Artinya dimensi yang diajukan dalam pernyataan yaitu perasaan aman, perasaan menghormati diri, perasaan diterima, perasaan mampu, perasaan berharga sudah bernilai Tinggi. Hal ini menyatakan bahwa *Self Esteem* yang dimiliki karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri sangat tinggi dalam menghadapi *Issue Covid-19* yang masih berlangsung dan menunjukan bahwa para karyawan dapat menghadapi *Issue Covid-19* yang masih berlangsung dengan mempunyai *Self Esteem* yang tinggi hal ini dibuktikan dengan terjalinnya hubungan yang baik, saling menghargai, dan saling memberi dukungan antara karyawan dengan atasan ataupun dengan rekan kerjanya.
3. Di dalam penelitian ini Variabel kinerja Karyawan termasuk variabel dengan kategori yang Tinggi, Artinya dimensi yang diajukan dalam penelitian ini yaitu : kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif bernilai tinggi. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor mempunyai kinerja yang Tinggi dalam menghadapi *issue Covid-19* yang masih berlangsung.
4. Terdapat pengaruh variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dalam *Issue Covid-19* di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor berdasarkan hasil dari pengujian parsial (Uji-T) diperoleh nilai *t* hitung sebesar 3,815 dengan *t* tabel sebesar 2,04841 yang berarti nilai *t* hitung > dari *t* tabel atau $3,815 > 2,04841$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh variabel *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan dalam *Issue Covid-19* di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor berdasarkan hasil dari pengujian parsial (Uji-T) diperoleh nilai *t* hitung sebesar 5,027 dengan *t* tabel yang didapat sebesar 2,04841 yang berarti nilai *t* hitung > dari *t* tabel atau $5,027 > 2,04841$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Self Esteem* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan dalam *Issue Covid-19* di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis secara simultan (Uji-F) diperoleh *f* hitung > *f* tabel atau

12,218 > 3,340 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh variabel *Self Efficacy* dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan dalam *Issue* Covid-19 di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [2] AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [3] Atwater, E. & Duffy, K.G. (2002). Psychology for living: Adjustment, growth, and behavior today. New Jersey: Person Education.
- [4] Bandura, A. (2010). Self Efficacy Mechanism in Psychological and Health Promoting Behavior. New Jersey: Prentice Hall.
- [5] Haluan, F. (2020, 05 08). Positive Self-Esteem dalam Menghadapi Corona. Diambil kembali dari haluankepri.com: <https://kepri.haluan.co/2020/05/08/positive-self-esteem-dalam-menghadapi-corona/>
- [6] Lunenburg, F. C. (2011). Organizational Culture-Performance Relationships: Views of Excellence and Theory Z. National Forum Of Educational Administration And Supervision Journal., 1-9.
- [7] Mangkuprawira. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [8] Prasetya, dkk. (2013). Peran Kepuasan Kerja Self Esteem, Self Efficacy Terhadap Kinerja.
- [9] Reasoner, R. (2010). The True Meaning of Self Esteem. Diambil kembali dari <http://www.self-esteem-nase.org/>
- [10] Rizal, J. G. (2020, 08 11). Pandemi Covid-19, Apa Saja Dampak pada Sektor Ketenagakerjaan Indonesia? Diambil kembali dari Kompas.com: <https://www.kompas.com/tren/read/2020/08/11/102500165/pandemi-covid-19-apa-saja-dampak-pada-sektor-ketenagakerjaan-indonesia->
- [11] Sedarmayanti. (2007). Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Rafika Aditama.
- [12] Shafia, S. (2020, 04 11). KARYAWAN PHK Saat Pandemi Corona Penting Memiliki Resiliensi, Efikasi Diri dan Dukungan Sosial. Diambil kembali dari LinkedIn: <https://www.linkedin.com/pulse/karyawan-phk-saat-pandemi-corona-penting-memiliki-dan-siti-shafia?articleId=6654594932801671168>
- [13] Sinambela, Lijan Poltak. (2012). Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [14] Venna, dkk. (2017). PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).