

**PENGARUH *SELF-EFFICACY*, *SELF-ESTEEM* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA MAGELANG**

**Salfia Putri Dewina Santri<sup>1</sup>, Dian Marlina Verawati<sup>2\*</sup>, Axel Giovanni<sup>3</sup>**

Mahasiswa Jurusan Manajemen, Universitas Tidar<sup>1</sup>

Dosen Jurusan Manajemen, Universitas Tidar<sup>2</sup>

Dosen Jurusan Manajemen, Universitas Tidar<sup>3</sup>

\*) dianmarlina86@untidar.ac.id

**ABSTRACT**

*As one of the companies in public service, PDAM Kota Magelang certainly requires human resources to produce a maximum performance for the company. However, the performance of employees at PDAM Kota Magelang has not been optimal, as shown by the ups and downs of customer complaints and unachieved employee targets. This study aims to identify the effect of self-efficacy, self-esteem, and employee engagement on employee performance at PDAM Magelang City. This research method is quantitative with an associative research design. The sampling technique is random sampling with 67 respondents using the Slovin formula. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the t-test show that partially self-efficacy, self-esteem and employee engagement have a positive and significant effect on employee performance. The results of the F test showed that self-efficacy, self-esteem, and employee engagement simultaneously affect employee performance at PDAM Magelang City. PDAM Kota Magelang can consider aspects of self-efficacy, self-esteem, and employee engagement in improving employee performance.*

**Keywords:** *Self-efficacy, Self-esteem, Employee Engagement, Employee Performance*

**ABSTRAK**

*Sebagai salah satu perusahaan pada pelayanan publik, PDAM Kota Magelang tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang menghasilkan kinerja maksimal untuk perusahaan. Namun, kinerja karyawan pada PDAM Kota Magelang belum optimal yang ditunjukkan dari keluhan pelanggan yang naik turun dan target karyawan yang tidak tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh self-efficacy, self-esteem dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Magelang. Metode penelitian ini kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel yaitu sample random sampling dengan jumlah 67 responden menggunakan rumus Slovin. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial self-efficacy, self-esteem dan employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa self-efficacy, self-esteem dan employee engagement secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Magelang. PDAM Kota Magelang dapat mempertimbangkan aspek self-efficacy, self-esteem dan employee engagement dalam meningkatkan kinerja karyawan.*

**Kata Kunci:** *Self-efficacy, Self-esteem, Employee Engagement, Kinerja Karyawan*

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan luaran yang dihasilkan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kemampuan, pengalaman dan ketepatan waktu. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan dan sebagai bahan evaluasi manajemen pada perusahaan. Urgensi kinerja karyawan berperan penting bagi organisasi karena dengan hasil kerja atau kontribusi karyawan, menentukan tingkat keberhasilan pada jalannya organisasi dari tahun ke tahun sesuai dengan standar kerja. Kinerja perusahaan dan pelayanan yang diberikan perusahaan akan maksimal apabila didukung dengan sumber daya yang kompeten. Oleh karena itu, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan yaitu *self-efficacy*, *self-esteem* dan *employee engagement*.

*Self-efficacy* merupakan bentuk kepercayaan individu terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan. *Self-efficacy* menunjukkan kepercayaan diri individu untuk dapat melakukan pekerjaan dengan fokus dan menghasilkan kinerja yang optimal (Wastuti, 2018). *Self-esteem* berupa penilaian individu berdasarkan evaluasi diri dan bagaimana orang lain berperilaku terhadap individu tersebut yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. *Self-esteem* yang tinggi akan menjalin relasi yang baik dan berusaha mencapai tujuan (Putra Cahyono et al., 2022). Sedangkan *employee engagement* merupakan keadaan ketika individu terlibat secara psikologis, fisik, pengetahuan, dan keadaan emosional terhadap pekerjaannya, sehingga bersedia untuk melakukan pekerjaan yang di luar beban tugas dan tanggung jawab individu. Karyawan akan berkomitmen terhadap tujuan dan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada dan berpengaruh pada kinerjanya (Arista & Kurnia, 2019).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Magelang merupakan perusahaan daerah yang bergerak pada pelayanan publik dalam mengelola dan menyelenggarakan distribusi air minum untuk meningkatkan perekonomian, pendapatan daerah dan kualitas lingkungan. Peran penting *self-efficacy*, *self-esteem* dan *employee engagement* dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak sejalan dengan fenomena di lapangan. Hasil wawancara dengan Kepala Unit Bagian Administrasi Umum dan Kepegawaian PDAM Kota Magelang menyampaikan bahwa terdapat permasalahan kinerja karyawan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang diberikan pekerjaan namun melewati waktu yang telah ditentukan, pemberian kritik dan teguran namun dihiraukan oleh karyawan, sehingga diberikan pembinaan dan sanksi. Kritik dan teguran tersebut timbul karena perilaku karyawan yang kurang disiplin dan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan.

Lebih lanjut, wawancara dengan beberapa pelanggan menyampaikan bahwa terdapat beberapa jenis keluhan mengenai distribusi air seperti air yang mati pada jam tertentu, tekanan air yang kecil, dan perbaikan pipa yang lama dan berakibat pada aliran air yang keruh selama beberapa bulan. Berdasarkan data keluhan pelanggan PDAM Kota Magelang pada bulan Januari 2020 – Desember 2022 mengalami pergerakan naik turun.

Data keluhan pelanggan tersebut ditunjukkan melalui tabel berikut ini :

**Tabel 1 : Data Keluhan Pelanggan Bulan Januari 2020 – Desember 2022**

Periode	Jumlah Keluhan
Januari – Juni 2020	2913
Juli – Desember 2020	2534
Januari – Juni 2021	2331
Juli – Desember 2021	2907
Januari – Juni 2022	2252
Juli – Desember 2022	2598

Sumber : PDAM Kota Magelang, 2023

Fenomena yang tidak sejalan dengan urgensi kinerja karyawan juga tidak didukung oleh hasil penelitian yang konsisten. Peneliti terdahulu menunjukkan terdapat pengaruh *self-efficacy*, *self-esteem* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan (Rachmawati 2014) dan (Wicaksono & Ratnawati, 2022). Namun, terdapat kesenjangan (*gap*) dari hasil penelitian-penelitian terdahulu. (Cherian & Jacob, 2013) membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan penelitian (Harjono et al., 2015) dan (Wastuti, 2018) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Ali et al., 2021).

Penelitian oleh (Woy, 2013) menunjukkan bahwa *self-esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan penelitian (Mochtar et al., 2020) dan (Gailea et al., 2018) yang menunjukkan hasil bahwa *self-esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian oleh (Sembiring, 2021) dan (Amalia & Budiono, 2021) yang menunjukkan bahwa *self-esteem* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian terdahulu (Ghafoor et al., 2011) dan (Meswantri & Awaludin, 2018). Selain itu penelitian oleh (Okpara et al. 2022) menunjukkan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berbeda dengan penelitian oleh (Joushan et al. 2015) yang menunjukkan hasil bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Fenomena yang tidak sejalan serta tidak didukung dengan hasil penelitian dan urgensi *self-efficacy*, *self-esteem* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan maka diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan dari perspektif *self-efficacy*, *self-esteem* dan *employee engagement*.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris pengaruh *self-efficacy*, *self-esteem* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Magelang. Penelitian diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen dan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PDAM Kota Magelang dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui *self-efficacy*, *self-esteem* dan *employee engagement*.

## 2. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Teori Atribusi

Teori atribusi menjelaskan mengapa individu berperilaku atau melakukan apa yang mereka kerjakan. Teori ini menjelaskan fenomena dari perilaku individu dengan perubahan sikap ketika mengalami sesuatu, teori ini juga menjelaskan mengenai perilaku manusia dalam berkomunikasi (Samsuar, 2019). Individu dalam berperilaku dan ketika mengambil keputusan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal tersebut yaitu kemampuan, pengetahuan dan usaha, sedangkan faktor eksternal dari luar berupa kondisi, tekanan dan lingkungan. Teori atribusi dapat digunakan sebagai dasar penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perilaku dalam penelitian ini yaitu para karyawan kurang disiplin dan kurang bertanggung jawab pada tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Hal tersebut berpengaruh pada waktu penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai target dan berdampak pada kinerja karyawan dan keluhan pelanggan.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan *output* yang dicapai oleh individu dengan peran atau tanggung jawabnya untuk periode tertentu dengan ukuran, nilai atau standar kerja dari organisasi tempat individu bekerja (Gailea et al., 2018). Kinerja menjadi wujud tingkat pencapaian organisasi dalam melaksanakan kegiatan berdasarkan pada sasaran, tujuan, visi dan misi pada strategi perencanaan suatu organisasi (Ary & Sriathi, 2019). Kinerja karyawan sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi dari tahun ke tahun berdasarkan standar kerja. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang kompeten dibutuhkan organisasi sebagai penggerak berjalannya organisasi dalam jangka panjang.

Mangkunegara (2015) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain faktor kemampuan yang berasal dari latar belakang pendidikan dan keterampilan yang berpengaruh pada penyelesaian pekerjaan serta faktor motivasi sebagai bentuk dorongan yang berpengaruh pada tindakan karyawan dalam menghadapi situasi dan kondisi di lingkungan kerja. Hasil kinerja karyawan memiliki kriteria tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan dengan penilaian kinerja yang dilaksanakan pada periode tertentu sesuai standar kerja perusahaan.

Menurut (Joushan, 2015) terdapat beberapa indikator untuk menilai kinerja karyawan, yaitu (1) *Quality*, proses dalam melaksanakan pekerjaan untuk memenuhi aktivitas sesuai harapan. (2) *Quantity*, kuantitas kerja yang dapat terselesaikan. (3) *Timeliness*, tingkatan aktivitas yang terselesaikan dengan memaksimalkan waktu yang ada. (4) *Cost effectiveness*, memaksimalkan penggunaan sumber daya untuk mendapatkan hasil yang tinggi. (5) *Need for supervision*, kondisi karyawan dapat melakukan pekerjaan tanpa bimbingan dari atasan. (6) *Interpersonal impact*, karyawan memiliki kepercayaan diri, keinginan yang baik dan dapat menjalin kerja sama dengan rekan kerja.

### Self-efficacy

*Self-efficacy* merupakan kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas. *Self-efficacy* berupa pengetahuan diri individu terhadap tindakan yang akan individu lakukan. Tindakan tersebut berhubungan dengan tujuan yang akan dicapai, sehingga mereka akan mencapai tujuan tersebut dengan memaksimalkan

kemampuan individu dalam mengerjakan sesuatu (Wicaksono & Ratnawati, 2022). Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi memiliki kepercayaan diri bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan tugas dan berupaya melewati setiap hambatan yang ada. Menurut (Mochtar et al., 2020) *self-efficacy* yang tinggi pada individu berpengaruh pada kinerja yang optimal terhadap tugas yang diberikan.

(Bandura, 1997) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi *self-efficacy*, yaitu, (1) Pencapaian prestasi, keberhasilan akan meningkatkan *self-efficacy* individu dan berpengaruh pada proses mencapai tujuan. (2) Pengalaman orang lain, penilaian terhadap orang lain atas keberhasilan atau kegagalan dengan kemiripan pekerjaan individu tersebut. (3) Bujukan lisan, individu yang berpengaruh akan bergerak dan menghilangkan keraguan diri. (4) Kondisi emosional, penilaian individu atas kemampuannya mempertimbangkan kondisi fisiologis dan afektif atau perasaan cemas terhadap kegagalan yang berpengaruh pada keyakinan individu untuk dapat menyelesaikan tugas.

Keberhasilan individu merupakan bentuk dari tingkat *self-efficacy* yang tinggi karena kepercayaan individu pada kemampuannya menghasilkan kinerja yang optimal, sehingga dapat mencapai tujuan. Menurut (Bandura, 1997) terdapat beberapa indikator *self-efficacy*, yaitu (1) *Level*, tingkat kesulitan tugas di mana individu merasa mampu untuk menyelesaikannya. (2) *Generality*, bidang kekuasaan individu dan situasi di mana individu mampu dan berkeyakinan dalam melakukannya. (3) *Strength*, tekak kuat dalam mengerjakan tugas dan mencapai tujuan.

### ***Self-esteem***

*Self-esteem* merupakan keyakinan nilai diri individu berdasarkan penilaian diri keseluruhan. Perasaan *self-esteem* tersebut terbentuk oleh keadaan individu dan bagaimana orang lain memperlakukan individu tersebut (Gailea et al., 2018). Tingkat *self-esteem* yang baik menunjukkan kinerja secara optimal sebagai wujud kebanggaan pada diri sendiri (Sembiring, 2021). Individu dengan *self-esteem* yang rendah cenderung kecewa terhadap ketidakmampuannya serta percaya terhadap penilaian orang lain dibandingkan penilaian diri sendiri yang berakibat pada hasil kerja individu.

Menurut (Ghufron dan Risnawita, 2010) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *self-esteem* individu yaitu, (1) Jenis kelamin, pandangan masyarakat terhadap perempuan dan pria yang berbeda membentuk harga diri wanita lebih rendah dibandingkan pria. (2) Inteligensi, pandangan kemampuan fungsional individu berkaitan dengan prestasi atau kemampuan akademis. (3) Kondisi fisik, individu dengan penampilan yang menarik berdampak pada *self-esteem* yang tinggi. (4) Lingkungan keluarga, dukungan dan perlakuan yang adil serta pendidikan berpengaruh pada karakter individu. (5) Lingkungan sosial, lingkungan sosial yang sehat dan keberadaan individu yang dihargai akan berpengaruh pada *self-esteem* individu.

*Self-esteem* dipengaruhi oleh beberapa aspek menurut (Coopersmith, 1967) yaitu, (1) Keberartian individu, perasaan berarti dan diterima berdasarkan standar dan penilaian pribadi. (2) Keberhasilan individu, berpengaruh pada pembentukan *self-esteem* individu. (3) Kekuatan individu, kekuatan dan ketaatan individu terhadap aturan yang ada berpengaruh pada penerimaan masyarakat. (4) Tindakan individu, kegagalan akan berpengaruh pada *self-esteem* yang menurun.

### ***Employee Engagement***

*Employee engagement* merupakan keterlibatan dan keterikatan karyawan di tempat kerja dengan melakukan pekerjaan dengan maksimal dan memperbaiki setiap kesalahan yang ada. Karyawan yang terikat memiliki komitmen terhadap tujuan dengan melakukan sesuatu semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan, menjaga perilaku dalam bekerja dan memastikan bahwa dirinya telah menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan tujuan (Arista & Kurnia, 2019). Menurut (Anitha, 2014) terdapat faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, yaitu (1) Lingkungan kerja, lingkungan yang mendukung berpengaruh pada karyawan untuk fokus dalam bekerja. (2) Kepemimpinan, mengarah pada keterlibatan dan keberhasilan karyawan. (3) Hubungan tim dan rekan kerja, interaksi positif antar karyawan. (4) Pelatihan dan pengembangan karir, memperoleh kepercayaan diri dalam bekerja. (5) Kompensasi, memberikan motivasi kepada karyawan. (6) Kebijakan organisasi, kebijakan berpengaruh pada keseimbangan karyawan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan di tempat kerja. (7) Kesejahteraan di tempat kerja, pendorong dalam meningkatkan keterlibatan karyawan.

Menurut (Schaufeli dan Bakker, 2010) terdapat karakteristik *employee engagement* yaitu, (1) *Vigor*, tingkatan tertinggi kekuatan karyawan dalam bekerja dengan maksimal. (2) *Dedication*, keterlibatan karyawan menimbulkan antusiasme dan tertantang dalam pekerjaannya. (3) *Absorption*, karyawan bangga terhadap pekerjaannya dan menimbulkan sulitnya terlepas dari pekerjaannya yang dilakukan.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Hubungan Variabel *Self-efficacy* dengan Kinerja Karyawan**

*Self-efficacy* merupakan kepercayaan diri individu pada kemampuannya dalam melaksanakan tugas untuk mencapai hasil yang diharapkan (Berliana et al., 2018). Hasil penelitian terdahulu mengenai peran *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan seperti yang dilakukan oleh (Ary & Sriathi, 2019) menunjukkan hasil bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori atribusi yang menyatakan bahwa perilaku individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya kemampuan (Samsuar, 2019). Ketika individu percaya dengan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas, maka individu akan bekerja secara maksimal dan berpengaruh pada hasil kerjanya serta menunjukkan bahwa individu berperilaku tanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: *Self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### **Hubungan Variabel *Self-esteem* dengan Kinerja Karyawan**

*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). Hasil penelitian terdahulu mengenai peran *self-esteem* terhadap kinerja karyawan seperti penelitian oleh (Gailea et al., 2018) menunjukkan hasil bahwa *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan teori atribusi yang menyatakan penyebab perilaku orang lain atau individu berhubungan dengan dunia sosial dan lingkungan sekitar (Samsuar, 2019). Individu dengan *self-esteem* yang baik akan berpengaruh pada penilaian positif terhadap dirinya

dan menunjukkan kinerja secara optimal sebagai bentuk penilaian dan penghargaan diri yang baik. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

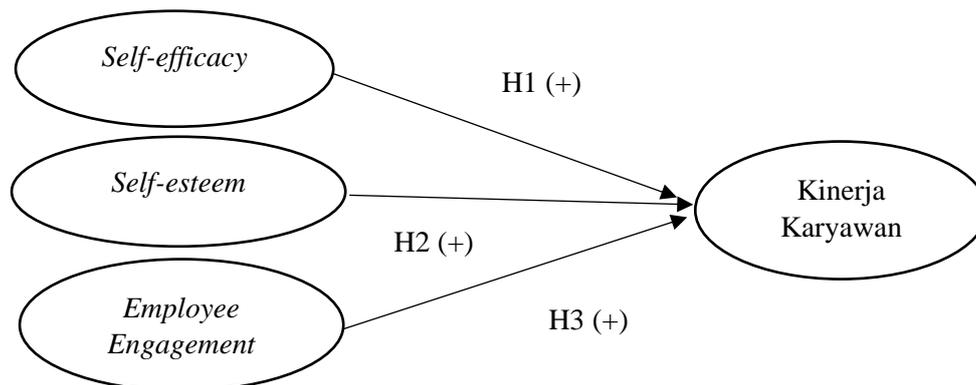
H<sub>2</sub>: *Self-esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### Hubungan Variabel *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan

*Employee engagement* merupakan keterikatan karyawan yang membentuk sebuah komitmen untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Rachmawati, 2014). *Employee engagement* membuat karyawan merasa bangga, diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan, sehingga berpengaruh pada sikap, inisiatif dan kontribusi karyawan untuk perusahaan. Hasil penelitian terdahulu mengenai peran *employee engagement* terhadap kinerja karyawan seperti penelitian oleh (Ghafoor et al., 2011) menunjukkan hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori atribusi yang menyatakan bahwa perilaku individu dapat dipengaruhi oleh lingkungan (Pasaribu et al., 2017). Lingkungan dan budaya yang sehat berhubungan dengan komunikasi manajer dan karyawan yang kuat, sehingga meningkatkan *employee engagement* (Rachmawati 2014). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H<sub>3</sub>: *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### 3. MODEL PENELITIAN



Gambar 2. Model Penelitian

### 4. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif yang dilakukan untuk menguji dan mengetahui pengaruh *self-efficacy*, *self-esteem* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Magelang. Populasi pada penelitian ini sebanyak 207 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan *simple random sampling* pada model *probability sampling* yang tidak memperhatikan strata pada populasi (Sugiyono, 2019) dengan perolehan sampel sebesar 67 responden melalui rumus Slovin mengacu pada (Wiyono, 2020) :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : ukuran sampel  
N : jumlah populasi

$$e \quad : \text{margin error}$$

$$= \frac{207}{1+(207 \times 0.1^2)}$$

$$= \frac{207}{3.07} = 67.42$$

Variabel bebas yang digunakan yaitu *self-efficacy* (X1), *self-esteem* (X2), *employee engagement* (X3) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Data yang digunakan data primer melalui penyebaran kuesioner yang diisi oleh responden, wawancara dengan Kepala Unit Bagian Administrasi Umum dan Kepegawaian serta dengan beberapa pelanggan. Data sekunder berupa data keluhan pelanggan diperoleh dari PDAM Kota Magelang dan studi pustaka sebagai sumber referensi.

Data yang terkumpul dilakukan pengolahan data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan *software SPSS statistic 25*. Analisis regresi merupakan sebuah analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas *self-efficacy* (X1), *self-esteem* (X2), *employee engagement* (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). berikut ini merupakan bentuk persamaan regresi linear berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	: kinerja karyawan	X2	: <i>self-esteem</i>
a	: konstanta	X3	: <i>employee engagement</i>
b1, b2, b3	: koefisien regresi	e	: <i>error term</i>
X1	: <i>self-efficacy</i>		

## 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 2 : Hasil Uji Validitas**

Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
K1	0,748	0,3610	Valid
K2	0,903	0,3610	Valid
K3	0,509	0,3610	Valid
K4	0,631	0,3610	Valid
K5	0,851	0,3610	Valid
K6	0,775	0,3610	Valid
K7	0,807	0,3610	Valid
K8	0,644	0,3610	Valid
K9	0,584	0,3610	Valid
K10	0,541	0,3610	Valid
K11	0,602	0,3610	Valid
<b>Self-efficacy (X1)</b>			
S1	0,668	0,3610	Valid
S2	0,785	0,3610	Valid
S3	0,707	0,3610	Valid
S4	0,833	0,3610	Valid

Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
S5	0,871	0,3610	Valid
S6	0,871	0,3610	Valid
<i>Self-esteem (X2)</i>			
S1	0,742	0,3610	Valid
S2	0,753	0,3610	Valid
S3	0,744	0,3610	Valid
S4	0,631	0,3610	Valid
S5	0,530	0,3610	Valid
S6	0,713	0,3610	Valid
<i>Employee Engagement (X3)</i>			
E1	0,802	0,3610	Valid
E2	0,886	0,3610	Valid
E3	0,748	0,3610	Valid
E4	0,563	0,3610	Valid
E5	0,803	0,3610	Valid
E6	0,593	0,3610	Valid

Sumber: Hasil olah data (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas, membuktikan bahwa item pertanyaan dari ketiga variabel valid karena r-hitung lebih besar dari r-tabel. Responden berjumlah 67 dengan tingkat signifikansi sebesar 5 persen (0,361) yang berarti r-hitung lebih besar dari 0,361 kuesioner dinyatakan valid.

**Tabel 3 : Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cornbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,893	Reliabel
<i>Self-efficacy</i>	0,871	Reliabel
<i>Self-esteem</i>	0,772	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,813	Reliabel

Sumber: Hasil olah data (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan indikator variabel tersebut reliabel. hal tersebut dibuktikan dengan nilai Cornbach's Alpha melebihi 0.60.

**Tabel 4 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 Constant)	-1,658	3,100			-0,535	0,595		
Self-efficacy	0,519	0,210	0,263		2,472	0,016	0,276	3,627
Self-esteem	0,823	0,233	0,391		3,535	0,001	0,255	3,925
Employee Engagement	0,565	0,209	0,300		2,703	0,009	0,253	3,958

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data (2023)

Dari rumus perhitungan didapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -1,658 + 0,519 X_1 + 0,823X_2 + 0,565X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan, menunjukkan bahwa nilai a sebesar -1,658 adalah konstanta. Nilai b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,519 membuktikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan apabila variabel *self-efficacy* mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat 51,9%. Sementara nilai b2 sebesar 0,823 menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan apabila variabel *self-esteem* mengalami peningkatan 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 82,3%. Selanjutnya b3 sebesar 0,565 menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan apabila *employee engagement* terdapat peningkatan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat 56,5%. Berdasarkan tabel 3, hasil uji t menunjukkan bahwa:

**Hipotesis 1 : *Self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Magelang**

Nilai signifikansi *self-efficacy* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,016 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi positif 0,519. Perolehan nilai t-hitung variabel *self-efficacy* sebesar 2,472 lebih besar dari t-tabel 1,998. Hasil tersebut menunjukkan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Magelang. Dengan demikian hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) dinyatakan diterima.

**Hipotesis 2 : *Self-esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Magelang**

Nilai signifikansi *self-esteem* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi positif 0,823. Perolehan nilai t-hitung variabel *self-esteem* 3,535 lebih besar dari t-tabel 1,998. Hasil tersebut menunjukkan *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Magelang. Dengan demikian hipotesis pertama (H<sub>2</sub>) dinyatakan diterima.

**Hipotesis 3 : *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Magelang**

Nilai signifikansi *employee engagement* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,009 lebih besar dari 0,05 dan koefisien regresi bernilai positif 0,565. Perolehan nilai t-hitung sebesar 2,703 lebih besar dari t-tabel 1,998. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Magelang. Dengan demikian hipotesis pertama (H<sub>3</sub>) dinyatakan diterima.

**Tabel 5 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,896 <sup>a</sup>	0,803	0,794	2,66554

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Self-efficacy, Self-esteem

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data (2023)

Tabel 4 menunjukkan hasil koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,749 atau 74,9% yang menunjukkan bahwa pengaruh *self-efficacy* (X1), *self-esteem* (X2) dan *employee engagement* (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 74,9%. Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan namun tidak dimasukkan sebesar 25,1%.

### **Pengaruh Variabel *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* pada karyawan PDAM Kota Magelang, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian sejalan dengan teori atribusi oleh Samsuar bahwa *self-efficacy* yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja dan tujuan yang akan dicapai dan menunjukkan perilaku disiplin dan bertanggung jawab dalam bekerja (Samsuar, 2019). Individu dapat berkontribusi secara maksimal dan berpengaruh pada perilaku tanggung jawabnya kepada pekerjaan dan perusahaan. Dengan adanya dukungan dan kepercayaan yang diberikan, maka dapat membangun kepercayaan diri yang baik terhadap kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan dan berpengaruh pada hasil kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ary & Sriathi, 2019).

### **Pengaruh Variabel *Self-esteem* terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *self-esteem* terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *self-esteem* karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan PDAM Kota Magelang. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori atribusi oleh Samsuar yang menyatakan bahwa perilaku individu dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan dunia sosial berupa penilaian orang lain dan peran penting individu dalam pekerjaannya (Samsuar, 2019). Perilaku individu tersebut berupa patuh dan tanggung jawab yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Kepedulian dan perhatian perusahaan kepada karyawan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan akan merasa berarti, berperan penting dan mendorong untuk membentuk *self-esteem* yang tinggi. Dengan adanya kepercayaan, dukungan dari perusahaan serta lingkungan yang sehat, maka akan membentuk *self-esteem* yang baik dan menciptakan perasaan bangga terhadap pekerjaan yang diberikan sehingga berdampak pada kinerja karyawan pada PDAM Kota Magelang. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Gailea et al., 2018) bahwa *self-esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Variabel *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa keterikatan karyawan pada pekerjaannya akan berpengaruh pada kinerja karyawan karena bekerja secara maksimal dan mengevaluasi hasil pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori atribusi bahwa faktor lingkungan dan budaya kerja serta perhatian perusahaan terhadap karyawannya berpengaruh bagi hasil kinerja karyawan (Pasaribu, 2017). Karyawan yang *engaged* akan menunjukkan hasil kinerja yang diharapkan karena bekerja secara maksimal dan mempertimbangkan segala sesuatu yang mungkin dapat berpengaruh pada

hasil pekerjaannya dan berpengaruh pada perilaku disiplin serta tanggung jawab dari karyawan. Dengan adanya pengaruh lingkungan di perusahaan terutama bentuk perhatian kepada karyawan yang menimbulkan bentuk penghargaan kepada karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Magelang karena merasa dihargai dan memiliki peran penting di perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Ghafoor et al., 2011) menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

## 6. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan variabel *self-efficacy*, *self-esteem* dan *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat menjadi pertimbangan pihak PDAM Kota Magelang dalam mempertahankan dan meningkatkan *self-efficacy*, *self-esteem* dan *employee engagement* karyawan melalui strategi atau program-program yang membangun seperti *gathering* atau perkumpulan dengan tema yang dapat meningkatkan motivasi, kepercayaan diri dan sebagai upaya untuk membangun hubungan yang kuat antara perusahaan dengan karyawan dengan harapan dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat berkontribusi bagi pengembangan ilmu sumber daya manusia terutama mengenai determinan kinerja karyawan dalam perspektif *self-efficacy*, *self-esteem* dan *employee engagement*. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model yang lebih komprehensif atau mempertimbangkan variabel eksternal seperti *leadership*, budaya organisasi dan keterlibatan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, F., Tri, D., & Wardoyo, W. (2021). Pengaruh Self-efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Amalia, F., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Self-esteem dan Psychological Well Being terhadap Job Performance melalui Work Engagement pada Pegawai Bank di Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 42. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p42-56>
- Arista, D. W., & Kurnia, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Employee Engagement Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai .... *UMMagelang Conference Series*. <http://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/download/3312/1644>
- Ary, I. R., & Sriathi, A. agung ayu. (2019). Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Ramayana Mal Bali ) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Persaingan antara perusahaan menjadi lebih sengit dan kompetitif pada era globalisasi. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 8(1), 6990–7013.
- Berliana, V., Ari, T., Universitas, A., Satya, K., & Salatiga, W. (2018). Analisis Pengaruh Self-efficacy, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 149–161. <https://doi.org/10.30588/JMP.V7I2.364>

- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self-efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), p80. <https://doi.org/10.5539/IJBM.V8N14P80>
- Gailea, N. Y., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh budaya kerja, kepribadian dan self-esteem terhadap kinerja karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 6(4), 2048–2057. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20934/20621>
- Ghafoor, A., Tahir, M., Qureshi, M. A., Khan, S., & Tahir, H. (2011). Transformational leadership, employee engagement and performance: Mediating effect of psychological ownership. *African Journal of Business Management*, 5(17), 7391–7403. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.126>
- Harjono, G., Lumanauw, B., Lengkong, V., Joseph Harjono, G., Lumanauw, B., Lengkong, V. P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi, J. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Self-efficacy Terhadap Kinerja Pegawai PT. Air Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1040–1049. <https://doi.org/10.35794/EMBA.3.3.2015.10062>
- Joushan, Shindie Aulia, Syamsul, Muhammad, Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(66), 697–703.
- Mangaratua Pasaribu, E., Yudhia Wijaya, S., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2017). Implementasi Teori Atribusi Untuk Menilai Perilaku Kecurangan Akuntansi. 4(1), 41–66.
- Mega Langi, C., Tewel, B., Dotulong, L. O., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). Pengaruh Self-esteem, Self-efficacy dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Timurjaya Dayatama Kantor Cabang Sonder. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 450–460. <https://doi.org/10.35794/EMBA.V10I1.37981>
- Meswantri, M., & Awaludin, A. (2018). International Review of Management and Marketing Determinant of Employee Engagement and its Implications on Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 8(3), 36–44. <http://www.econjournals.com>
- Mochtar, S., Syamsu, N., Hasan, D. U., & Khaerana, D. (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. <http://www.journal.stiem.ac.id/index.php/jurep/article/view/604>
- Okpara, C. C., Akinrinlola, F. N., & Yakubu, S. H. (2022). Appraising the Mediating Effect of Self-Efficacy on the Relationship between Employee Engagement and Performance. *ADRRI Journal (Multidisciplinary)*, 31(1 (8), January 2022-March), 92–111. <https://journals.adrri.org/index.php/adrri/article/view/834>
- Putra Cahyono, H., Setiadi, P. B., Rahayu, S., & Author, C. (2022). Analyzing of Self-esteem, Self-efficacy, and Learning Organization on Employee Performance at PT

- Bank Republik Indonesia Branch Jemursari Surabaya. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 3(3), 272–280. <https://doi.org/10.38035/DIJEFA.V3I3.1355>
- Rachmawati Dosen STIE AMA Salatiga Researched by Markos, M., & Sandhya Sridevi Scholar, M. (2014). Employee Engagement Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan (International Journal Review). *Among Makarti*, 6(2), 52. <https://doi.org/10.52353/AMA.V6I2.88>
- Samsuar, S. (2019). ATRIBUSI. *Network Media*, 2(1). <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/junetmedia/article/view/450>
- Sembiring, E. E. (2021). Pengaruh Insentif Keuangan, Komitmen Karyawan, Self-efficacy, Dan Self-esteem Terhadap Kinerja Dalam Kondisi Fairness. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 13(1), 96–104. <https://doi.org/10.22225/kr.13.1.2021.96-104>
- Wastuti, S. N. Y. (2018). Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. *Biblio Couns : Jurnal Kajian Konseling Dan Pendidikan*, 1(2), 35–42. <https://doi.org/10.30596/bibliocouns.v1i2.2076>
- Wicaksono, I., & Ratnawati, I. (2022). The importance of having self-efficacy, self-esteem, job satisfaction on employee performance during the pandemic in state-owned companies. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(1), 177–186. <https://doi.org/10.29210/020221305>
- Woy, Y. G. A. (2013). Iklim Organisasi dan Self-esteem Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyaawan Bank BTN Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), 836–843.
- Mangkunegara, Prabu, A. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bandura. 1977. *Self-efficacy*. United States: W. H. Freeman.
- Ghufron, Nur., Risnawita, Rini. 2010. *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Wiyono, Gendro. 2020. *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 25 & SmartPLS 3.2*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Coopersmith, S. 1987. *Self-esteem Inventories*. Palo Alto: Consulting Psychologist Press.
- Anitha, Jagannathan. 2014. Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. 03 hal. 308-323.
- Schaufeli, B. 2012. *Work Engagement. What We Do know and Where Do We Go?*. Netherlands: Timisoara Publishing House.