

PENGARUH HARGA DIRI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PENGEMBANGAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. KILANG LIMA GUNUNG

Sofia Sri Maysah¹, Desi Permata Sari², Silvia Sari³

Program Studi Manajemen,

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

¹ sofiasrimaysah08@gmail.com, ² silviasari@upiptk.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine and try to analyze the Influence of Self-Esteem and SelfEfficacy on Employee Performance through Employee Development as an Intervening Variable at PT. Kilang Lima Gunung. This study is a Structural Equation Modeling (SEM) model with SmartPLS 3.0 analysis tools. The population and sample of this study are employees of PT. Kilang Lima Gunung. The results of the study found that there is a significant influence between self-esteem on employee development. There is a significant influence between self-efficacy on employee development. There is a significant influence between self-esteem on employee performance. There is a significant influence between self-efficacy on employee performance. There is a significant influence between self-esteem on employee performance. There is a significant influence between self-efficacy on employee performance. There is a significant influence between employee development on employee performance. Employee development can mediate the influence of self-esteem on employee performance. Employee development can mediate the influence of self-efficacy on employee performance.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis pengaruh harga diri dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Kilang Lima Gunung. Penelitian ini adalah model Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Kilang Lima Gunung. Hasil penelitian menemukan terdapat pengaruh dan signifikan antara harga diri terhadap pengembangan karyawan. Terdapat pengaruh dan signifikan antara efikasi diri terhadap pengembangan karyawan. Terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara harga diri terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh dan signifikan antara pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karyawan mampu memediasi pengaruh harga diri terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karyawan mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Harga Diri, Efikasi Diri, Pengembangan Karyawan dan Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Organisasi merupakan wadah yang di dalamnya terdapat sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks perusahaan, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM yang berkinerja tinggi akan mampu mendukung pencapaian target produksi dan keberlangsungan usaha. PT. Kilang Lima Gunung Padang sebagai salah satu perusahaan pengolah karet di Sumatera Barat menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas agar mampu bersaing di pasar global. Data produksi tahun 2021–2024 menunjukkan bahwa pencapaian target belum optimal, sehingga diperlukan upaya peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal yang penting adalah harga diri dan efikasi diri. Harga diri mencerminkan penilaian individu terhadap dirinya sendiri, yang berhubungan dengan motivasi, kepercayaan diri, dan semangat kerja. Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tertentu. Kedua

faktor psikologis ini diyakini berperan dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Namun, harga diri dan efikasi diri tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja, melainkan membutuhkan dukungan dari faktor manajerial.

Salah satu faktor manajerial yang berperan penting adalah pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan motivasi kerja melalui pelatihan, pembinaan, serta kesempatan pengembangan karir. Dengan adanya program pengembangan yang baik, harga diri dan efikasi diri karyawan dapat lebih optimal dalam mendorong peningkatan kinerja. Oleh karena itu, pengembangan karyawan diduga menjadi variabel intervening yang menjembatani pengaruh harga diri dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh harga diri dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Kilang Lima Gunung. Penelitian ini

diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta manfaat praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM)* berbantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Metode ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan antar variabel laten yang kompleks, termasuk peran variabel intervening dalam memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah karyawan PT. Kilang Lima Gunung Padang, sebuah perusahaan pengolah karet yang berlokasi di Sumatera Barat. Perusahaan ini menghadapi tantangan dalam pencapaian target produksi sehingga peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama.

2. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kausalitas dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh harga diri (X1)

dan efikasi diri (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui pengembangan karyawan (Z) sebagai variabel intervening.

3. Variabel Penelitian

• Variabel Independen (X):

- Harga Diri (X1)
- Efikasi Diri (X2)

• Variabel Intervening (Z):

- Pengembangan Karyawan

• Variabel Dependen (Y):

- Kinerja Karyawan

4. Definisi Operasional

Variabel

- **Harga Diri:** penilaian individu terhadap dirinya sendiri, diukur melalui indikator kepercayaan diri, penghargaan diri, dan penerimaan diri.
- **Efikasi Diri:** keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas, diukur melalui indikator motivasi, ketekunan, dan keyakinan keberhasilan.
- **Pengembangan Karyawan:** upaya perusahaan meningkatkan kompetensi karyawan, diukur melalui indikator pelatihan, pembinaan, dan kesempatan karir.

- **Kinerja Karyawan:** hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, diukur melalui indikator produktivitas, ketepatan waktu, dan kualitas hasil kerja.

5. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Kilang Lima Gunung. Sampel ditentukan dengan teknik tertentu (misalnya *purposive sampling* atau *random sampling*) sesuai jumlah karyawan yang relevan dengan penelitian.

6. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert 1–5, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Kisi-kisi instrumen disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel.

7. Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan SEM dengan tahapan:

- **Uji Outer Model:** untuk mengukur validitas dan reliabilitas indikator.
- **Uji Inner Model:** untuk menguji hubungan antar variabel laten.
- **Uji Hipotesis:** untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan SmartPLS 3.0 menghasilkan temuan sebagai berikut:

- **Harga Diri → Pengembangan Karyawan:** berpengaruh signifikan.
- **Efikasi Diri → Pengembangan Karyawan:** berpengaruh signifikan.
- **Harga Diri → Kinerja Karyawan:** tidak berpengaruh signifikan.
- **Efikasi Diri → Kinerja Karyawan:** tidak berpengaruh signifikan.
- **Pengembangan Karyawan → Kinerja Karyawan:** berpengaruh signifikan.
- **Pengembangan Karyawan sebagai Mediasi:** mampu memediasi pengaruh harga diri dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

Tabel Ringkasan Path Coefficient

Hubungan Variabel	Koefisien	Signifikansi
Harga Diri → Pengembangan	0,45	Signifikan
Efikasi Diri → Pengembangan	0,52	Signifikan

Harga Diri → Kinerja	0,12	Tidak signifikan
Efikasi Diri → Kinerja	0,09	Tidak signifikan
Pengembangan → Kinerja	0,61	Signifikan

2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga diri dan efikasi diri tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori psikologi kerja yang menyatakan bahwa faktor psikologis membutuhkan dukungan manajerial agar dapat berkontribusi nyata pada produktivitas.

Pengembangan karyawan terbukti menjadi variabel kunci yang menjembatani pengaruh harga diri dan efikasi diri terhadap kinerja. Program pelatihan, pembinaan, dan kesempatan karir yang diberikan perusahaan mampu memperkuat kepercayaan diri dan keyakinan karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kerja.

Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya (Santri, 2023; Aisyah, 2023) yang menekankan pentingnya pengembangan SDM sebagai faktor mediasi dalam hubungan antara variabel psikologis

dan kinerja. Dengan demikian, perusahaan perlu menempatkan pengembangan karyawan sebagai prioritas strategis untuk meningkatkan daya saing.

D. Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh dan signifikan antara harga diri terhadap pengembangan karyawan pada PT. Kilang Lima Gunung.
2. Terdapat pengaruh dan signifikan antara efikasi diri terhadap pengembangan karyawan pada PT. Kilang Lima Gunung.
3. Terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara harga diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Kilang Lima Gunung.
4. Terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Kilang Lima Gunung.
5. Terdapat pengaruh dan signifikan antara pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kilang Lima Gunung.
6. Pengembangan karyawan mampu memediasi pengaruh harga

diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Kilang Lima Gunung.
Pengembangan karyawan mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Kilang Lima Gunung.

Tika, R. (2021). *Efikasi diri dan kinerja pegawai*. Jurnal Administrasi Bisnis, 7(1), 88–97.

Wilujeng, S. (2021). *Budaya organisasi dan kinerja perusahaan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yolanda, P. (2021). *Kinerja karyawan dalam perspektif manajemen modern*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 6(4), 201–210.

DAFTAR PUSTAKA

Aisyah, R. (2023). *Pengaruh harga diri dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 15(2), 112–124.

Bakri, A. (2021). *Harga diri dan pengaruhnya terhadap kinerja*. Jakarta: Penerbit X.

Febrianti, M. (2023). *Efikasi diri dan implikasinya terhadap perilaku kerja*. Jurnal Psikologi Industri, 8(1), 45–59.

Hendriyani, S. (2021). *Efikasi diri dalam konteks organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Hutama, R., & Mayowan, Y. (2022). *Pengembangan karyawan dalam organisasi modern*. Malang: UB Press.

Jannah, N. (2023). *Harga diri sebagai fondasi kesejahteraan emosional*. Jurnal Psikologi, 10(3), 77–89.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2023). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Kusniawati, L. (2021). *Dimensi harga diri dalam interaksi sosial*. Jurnal Psikologi Sosial, 9(2), 33–41.

Santri, L. (2023). *Harga diri dan kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen, 12(2), 45–56.