



PENGARUH KEPEMIMPINAN, *SELF EFFICACY*, *SELF ESTEEM* DAN *RESILIENSI* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MASRUR AND SON

Oleh:

Muhammad Maulana Syarifullah

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika
Jl. Wisata Menanggal 42 A, Surabaya

Abstrak: Penelitian ini berjudul “Pengaruh kepemimpinan, *self efficacy*, *self esteem* dan *resiliensi* terhadap kinerja karyawan PT.Masrur and Son” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan kepemimpinan, *self efficacy*, *self esteem* dan *resiliensi* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dengan populasi seluruh karyawan PT.Masrur and Son dan sampel penelitian ini berjumlah 53 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah survey lapangan, kuisioner dan dokumentasi dan dianalisis menggunakan analisis regresi, uji t, uji f dan uji r dengan bantuan aplikasi SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,121. Sedangkan *self efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,188, *self esteem* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,138 dan *resiliensi* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,158, serta kepemimpinan, *self efficacy*, *self esteem* dan *resiliensi* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 3,014.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Self Efficacy, Self Esteem Dan Resiliensi, Kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Kepemimpinan yang efektif mampu membuat perubahan yang secara perlahan bisa membaik terhadap perusahaan, dapat dilihat dari perusahaan di mana para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut mendapat motivasi tinggi yang diberikan oleh pemimpin di perusahaan tersebut, merekapun terpacu dengan motivasi dari pemimpin dengan cara menargetkan pekerjaannya untuk kepentingan perusahaan. Pemimpin di perusahaan tersebut juga sadar bahwa dengan cara memotivasi para karyawan mereka merasa ada kepercayaan yang di berikan oleh pemimpin perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang akan membawa dampak positif bagi perusahaan, dengan begitu pemimpin di perusahaan tersebut dapat memberikan *reward* karena berusaha untuk mencapai target dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. *Reward* yang bisa diberikan berupa kenaikan gaji, pangkat karyawan atau mendapat liburan yang karyawan inginkan, sehingga karyawan pun sadar kalau dirinya sangat berarti bagi perusahaan dan mempunyai harga diri.

Tujuan Penelitian:

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh:

1. Apakah Kepemimpinan, *Self Efficacy*, *Self Esteem*, dan *Resiliensi* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. MASRUR AND SON ?
2. Apakah Kepemimpinan, *Self Efficacy*, *Self Esteem*, dan *Resiliensi*, berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. MASRUR AND SON ?
3. Manakah dari variable Kepemimpinan, *Self Efficacy*, *Self Esteem*, dan *Resiliensi* yang berpengaruh paling kuat terhadap Kinerja Karyawan PT. MASRUR AND SON ?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur proses pengembangan tenaga kerja agar memiliki potensi yang dapat berfungsi secara maksimal untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5) Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Secara sederhana kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi orang lain atau seni mempengaruhi orang lain dalam situasi tertentu guna mencapai tujuan tertentu (Wursanto, 2005:196).

Self Efficacy

Menurut kamus besar Indonesia definisi *Self Efficacy* yaitu tingkat dapat didefinisikan sebagai pangkat; derajat; taraf; kelas; tingkat juga berarti sebagai klasifikasi atas adjektiva (kata benda) dan adverbial (kata yang memberikan keterangan) yang menandai tingkat dari proses, sifat, ukuran, hubungan.

Self Esteem

Self Esteem adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *Self Esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. *Self Esteem* diukur dengan pernyataan positif maupun *negative* (Gardner, et al, 2004).

Resiliensi

Menurut Reivich. K dan Shatte. A yang dituangkan dalam bukunya "The Resiliency Factor" menjelaskan Resiliensi adalah kemampuan untuk mengatasi dan beradaptasi terhadap kejadian yang berat atau masalah yang terjadi dalam kehidupan.

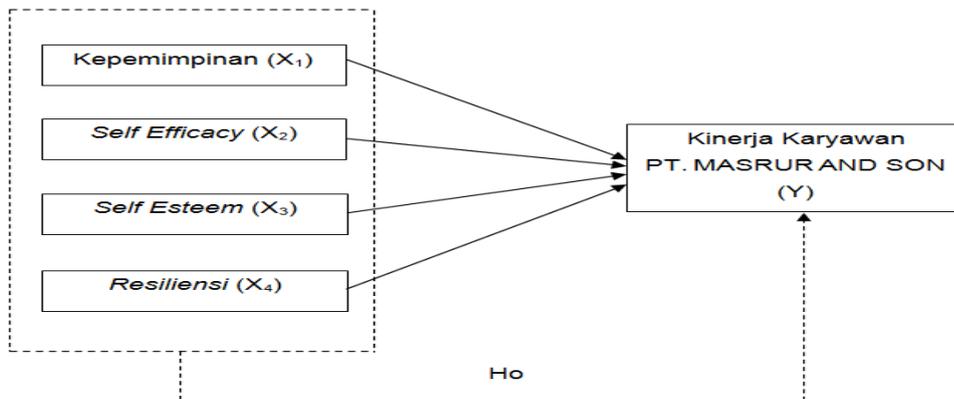
Kinerja

Kinerja adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tanggung jawab dan berorientasi pada

target hasil kerja yang optimal.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dalam waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual
Sumber: data diolah peneliti, 2022

Hipotesis

1. Bahwa Kepemimpinan, *Self Efficacy*, *Self Esteem*, dan *Resiliensi* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. MASRUR AND SON.
2. Bahwa Kepemimpinan, *Self Efficacy*, *Self Esteem*, dan *Resiliensi* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. MASRUR AND SON.
3. Bahwa Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. MASRUR AND SON.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Populasi dan Sampel

Menurut sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. populasi yang diambil berdasarkan jumlah karyawan yg ada di PT. MASRUR AND SON sebanyak 53 orang.

Menurut (Stanton J William 2010:55) Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut. Untuk menentukan besarnya sampel yang diperlukan melalui kuisisioner. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah sampel jenuh atau sensus. Sehingga Sampel dalam penelitian ini diambil secara keseluruhan karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden yaitu sebanyak 53 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara, survey, kuisisioner (angket), dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Keseluruhan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 26.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen dinyatakan valid dapat diketahui dari signifikansi dari hasil perhitungan korelasi lebih kecil dari 0,05. Instrumen juga dapat dinyatakan valid jika r hitung positif serta r hitung $>$ r tabel, sebaliknya item pernyataan dinyatakan tidak valid jika koefisien korelasi kurang dari r tabel.

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach alpha $>$ 0,6.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Statistik linear berganda digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variable melalui metode regresi. Dimana regresi linear berganda yaitu regresi linear yang melibatkan lebih dari 2 variabel yaitu satu variable terikat (Y) dan variabel bebas (X) = (X_1, X_2, \dots, X_n).

Uji Hipotesis

1. Uji F

Untuk mengetahui apakah Kinerja Karyawan di PT. MASRUR AND SON (Y) berpengaruh secara simultan terhadap Kepemimpinan (X_1), *Self Efficacy* (X_2), *Self Esteem* (X_3), dan *Resiliensi* (X_4). Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

- a) $F_h \geq F_t$ Artinya model regresi berhasil menerangkan pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikatnya.
- b) $F_h < F_t$ Artinya model regresi tidak berhasil menerangkan pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikatnya.

2. Uji t

Uji statistik ini digunakan untuk melakukan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Dalam hal ini adapun

kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independen dan dependen.

3. Uji Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (R^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah. Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan program paket komputer SPSS (*Statistic Program for Social Science*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Tabel 1. Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.332	2.887		6.193	0.000
	Kepemimpinan (X1)	0.121	0.088	0.353	3.786	0.000
	Self Efficacy (X2)	0.188	0.147	0.032	2.832	0.001
	Self Esteem (X3)	0.138	0.106	0.204	2.022	0.000
	Resiliensi (X4)	0.158	0.176	0.282	2.280	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS,2022

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa:

a. Kepemimpinan (X1) memiliki koefisien positif diketahui sebesar 0,121. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,121 atau 12,1%.

b. *Self Efficacy* (X2) memiliki koefisien positif sebesar 0,188 yang menyatakan bahwa variabel *Self Efficacy* (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,188 atau 18,8%.

c. *Self Esteem* (X3) memiliki koefisien positif sebesar 0,138 yang menyatakan bahwa variabel *Self Esteem* (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,138 atau 13,8%.

d. *Resiliensi* (X4) memiliki koefisien positif sebesar 0,158 yang menyatakan bahwa variabel *Resiliensi* (X4) berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,158 atau 15,8%.

Tabel 2. Uji f

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.344	4	5.586	3.014	.000 ^b
	Residual	88.976	48	1.854		
	Total	111.321	52			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Resiliensi (X4), Kepemimpinan (X1), Self Esteem (X3), Self Efficacy (X2)

Sumber: Hasil olah data SPSS,2022

Hasil output tabel diatas diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 3,014. Nilai ini $> f_{tabel}$ sebesar 2,56 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), *Self Efficacy* (X_2), *Self Esteem* (X_3) dan Resiliensi (X_4) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Tabel 3. Uji t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.332	2.887		6.193	0.000
	Kepemimpinan (X1)	0.121	0.088	0.353	3.786	0.000
	Self Efficacy (X2)	0.188	0.147	0.032	2.832	0.001
	Self Esteem (X3)	0.138	0.106	0.204	2.022	0.000
	Resiliensi (X4)	0.158	0.176	0.282	2.280	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS,2022

Berdasarkan hasil output diatas dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 3,786 $> 1,674$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja.
- Nilai t_{hitung} variabel *Self Efficacy* lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,832 $> 1,674$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja.
- Nilai t_{hitung} variabel *Self Esteem* lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,022 $> 1,674$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa *self esteem* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja.
- Nilai t_{hitung} variabel *Resiliensi* lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,280 $> 1,674$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa *resiliensi* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 4. Uji r

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.448 ^a	0.401	0.341	1.361	2.051

a. Predictors: (Constant), Resiliensi (X4), Kepemimpinan (X1), Self Esteem (X3), Self Efficacy (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS,2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square = 0,401 (40,1%) yang menjelaskan faktor-faktor kinerja dari variabel bebas kepemimpinan, *self efficacy*, *self esteem* dan *resiliensi*. Sehingga hasil uji koefisien determinasi (R^2) menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan, *self efficacy*, *self esteem* dan *resiliensi* secara simultan terhadap variabel kinerja terbatas, sebesar 40,1%, sisanya sebesar 59,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Secara sederhana kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi orang lain atau seni mempengaruhi orang lain dalam situasi tertentu guna mencapai tujuan tertentu (Wursanto, 2005:196).

Hasil regresi yang telah diuji sebelumnya, diketahui bahwa variabel kepemimpinan mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,121 yang menjelaskan terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja, sebesar 0,121 atau 12,1%.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 3,786 lebih besar dari t tabel sebesar 1,674 dengan taraf signifikan 0,000 yang artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja.

Hasil ini mendukung penelitian Anwar Samsuri, (2017) yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja

Self Efficacy merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu (Baron dan Byrne, 2004).

Hasil regresi yang telah diuji sebelumnya, diketahui bahwa variabel *self efficacy* mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,188 yang menjelaskan terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja, sebesar 0,188 atau 18,8%.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel *self efficacy* terhadap kinerja dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 2,832 lebih besar dari t tabel sebesar 1,674 dengan taraf signifikan 0,001 yang artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan variabel *self efficacy* terhadap kinerja.

Hasil ini mendukung penelitian Aryawan Angga Trisanto (2017) yang menyatakan *self efficacy* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Kinerja

Self Esteem adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *Self Esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. *Self Esteem* diukur dengan pernyataan positif maupun *negative* (Gardner, et al, 2004).

Hasil regresi yang telah diuji sebelumnya, diketahui bahwa variabel *self esteem* mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,138 yang menjelaskan terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja, sebesar 0,138 atau 13,8%.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel *self esteem* terhadap kinerja dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 2,022 lebih besar dari t tabel sebesar 1,674 dengan taraf signifikan 0,000 yang artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan variabel *self esteem* terhadap kinerja.

Hasil ini mendukung penelitian Aryawan Angga Trisanto (2017) yang menyatakan *self esteem* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja

Menurut Jackson (2002) resiliensi adalah kemampuan individu untuk dapat beradaptasi dengan baik meskipun dihadapkan dengan keadaan yang sulit.

Hasil regresi yang telah diuji sebelumnya, diketahui bahwa variabel *resiliensi* mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,158 yang menjelaskan terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja, sebesar 0,158 atau 15,8%.

Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel *resiliensi* terhadap kinerja dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 2,280 lebih besar dari t tabel sebesar 1,674 dengan taraf signifikan 0,000 yang artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan variabel *resiliensi* terhadap kinerja.

5. Pengaruh Kepemimpinan, Self Efficacy, Self Esteem, dan Resiliensi Terhadap Kinerja

Menurut Prawirosentono (2013: 170) "*performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika".

Hasil pengujian hipotesis kelima (H5) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel kepemimpinan, *self efficacy*, *self esteem*, dan *resiliensi* terhadap kinerja dimana diperoleh nilai f hitung sebesar 3,014 lebih besar dari f tabel sebesar 2,56 dengan taraf signifikan 0,000 yang artinya kepemimpinan, *self efficacy*, *self esteem* dan *resiliensi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan besarnya nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,401 atau 40,1% menjelaskan besarnya pengaruh kepemimpinan, *self efficacy*, *self esteem* dan *resiliensi* secara simultan terhadap variabel kinerja terbatas, sebesar 40,1%, sisanya sebesar 59,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini, antara lain:

1. Kepemimpinan memberi pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Masrur dan Son.
2. *Self Efficacy* memberi pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Masrur dan Son.
3. *Self Esteem* memberi pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Masrur dan Son.
4. *Resiliensi* memberi pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Masrur dan Son.
5. Kepemimpinan, *Self Efficacy*, *Self Esteem* dan *Resiliensi* memberi pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Masrur dan Son.

Saran

Merujuk pada simpulan riset ini, peneliti bisa mengemukakan masukan pada PT. Masrur dan Son, antara lain:

1. Kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan. Kepemimpinan yang diimplementasikan di PT. Masrur dan Son telah sesuai dengan harapan karyawan. Sehingga diharapkan pemimpin untuk tetap mempertahankan sikap dan gaya kepemimpinan tersebut untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan, misalnya atasan bisa mendorong motivasi karyawan, menghargai hasil kerja karyawan, memberikan jaminan keamanan kerja terhadap para karyawan seperti memberikan asuransi kecelakaan kerja untuk membangkitkan semangat kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.
2. Untuk terus meningkatkan *Self Efficacy* karyawan, maka penulis memberikan masukan misalnya dengan cara memberikan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan dan juga pimpinan sebaiknya memberikan program pelatihan mengenai peningkatan rasa percaya diri pada karyawan, sehingga diharapkan karyawan mampu meningkatkan kemampuan yang dimilikinya.
3. *Self Esteem* karyawan PT. Masrur dan Son, harus tetap dipertahankan dapat dimulai dengan cara mampu menilai diri sendiri secara positif dan memiliki keyakinan pada diri sendiri agar mampu menghadapi kesulitan maupun hambatan saat bekerja serta ditunjang dengan adanya jaminan ketenagakerjaan dari perusahaan.
4. Resiliensi sangat diperlukan bagi karyawan maupun perusahaan, oleh karena itu perusahaan sebaiknya memberikan jenjang karir untuk karyawan untuk mendorong dan memotivasi karyawan agar tetap semangat dalam bekerja.
5. Untuk penelitian selanjutnya bisa menggunakan variable lain untuk mengukur kinerja karyawan. Dan menjadikan Resiliensi sebagai variabel intervening untuku mengukur terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Abigail, Jesslyn, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kouloura Coffee, Taman Ratu, Jakarta Barat*, <http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2014-2-01631-HM%20Bab2001.pdf>, (diakses pada tanggal 20 Februari 2021)
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Aslichati, Lilik dan Enceng, *Konsep Dasar Kepemimpinan*, <https://www.pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/ADPU4334-M1.pdf#:~:text=kepemimpinan%20dalam%20literatur%20dengan%20mengemukakan%20kata%20example%20atau,kepemimpinan%20sebagai%20proses%20pemimpin%20mempengaruhi%20pengikut%20untuk%20menginterpretasikan>, (diakses pada tanggal 20 Februari 2021)
- Boost (Child & Youth Advocacy Centre), *Self – Esteem Literature Review*, <http://www.oacas.org/wp-content/uploads/2018/07/Self-Esteem-Literature-Review.pdf> (diakses pada tanggal 20 Februari 2021)

- Branden, Nathaniel. 2010. *Kiat Jitu Meningkatkan Harga Diri (Self Esteem)*. Jakarta: Delapratasa Publishing.
- Fatimah, Nuzulul, *Pengaruh Resiliensi Dan Jiwa Enterpreneurship Terhadap Prestasi Kerja agen asuransi di PT. A.J. Manulife Indonesia Cabang Lotus Surabaya*, <https://ojs.stiemahardhika.ac.id/index.php/mahardhika/article/view/25U> (di akses tanggal 17 Oktober 2021)
- Hasan, Dwi Utami, 2020. *Pengaruh Self EFFICACY dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana (BPBD) Kota Palopo*: Universitas Andi Djemma.
- Hayati, Rina, *Pengertian Penelitian Survei, Ciri, Macam, dan Cara Menulisnya*, <https://penelitianilmiah.com/penelitian-survai/> (diakses pada tanggal 11 Juni 2021)
- Hidayat, Herman. 2016. *Pengaruh Self Esteem Dan Self EFFICACY Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang)*: Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi.
- Indrawati, Y. 2014. *Pengaruh Self Esteem, Self EFFICACY dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen.
- Indriyani, Jenny. 2020. *Pengaruh Self Esteem, Dan Self EFFICACY Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Oegawai RSUD Ciamis)*: Universitas Galuh.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, <http://kbbi.kata.web.id/tingkat/> (diakses tanggal 11 Juni 2021)
- Kaseger, Regina Gledy. 2013. *Pengembangan Karir Dan Self EFFICACY Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square*: Jurnal Emba.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan 2 (Edisi 1). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kilapong, S.N. 2012. *Kepemimpinan Transformasional, Self EFFICACY, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado*: Jurnal Riset Ekonomi.
- Kreitner, R & Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Marpaung, Rio, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak*, <https://media.neliti.com/media/publications/8692-ID-pengaruh-kepemimpinan-dan-motivasi-terhadap-semangat-kerja-pegawai-dinas-pertani.pdf> (diakses pada tanggal 14 Juni 2021)

- Mayangsari, Nofelinda Jesika. 2017. Pengaruh Resiliensi, Careerpath, dan Employee skill Terhadap Employee Performance pada PDAM Kota Malang: Universitas Islam Malang.
- Menurut Para Ahli, *Pengertian, Definisi dan Arti Istilah Kesehatan (Supinasi – Syok Septik)*, <https://menurutparaahli.com/tag/survei-adalah/> (diakses pada tanggal 11 Juni 2021)
- Mingseli.id, *9 Pengertian Dokumentasi Menurut para Ahli*, <https://www.mingseli.id/2020/09/pengertian-dokumentasi.html> (diakses pada tanggal 11 Juni 2021)
- Moehariono.2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Noviawati, D.R. 2016. Pengaruh Self EFFICACY Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening: Universitas Negeri Surabaya.
- Octafian, Qikki. 2021. Pengaruh Resiliensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Hidup: Universitas Negeri Surabaya.
- Prawesti, Suniya F dan Dewi kusuma, D. 2016. Self Esteem dan Self Disclosure Pada Mahasiswa Psikologi Pengguna Blackberry Messenger: Jurnal Psikologi Teori dan Terapan.
- Putri, Diana, *Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kesetiaan Nasabah Terhadap Merek BNI Syariah*, <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/120592-T%2025505-Faktor%20-%20Faktor-Analisis.pdf> (diakses pada tanggal 14 juni 2021)
- Sinambela, Poltak L. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Manajemen Cetakan ke-4. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R& D. Bandung: Alfabeta.
- SumberPengertian.ID, *Pengertian Korelasi dan Jenis – jenisnya*, <https://www.sumberpengertian.id/pengertian-korelasi-dan-jenis-jenisnya> (diakses pada tanggal 14 juni 2021)
- Sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). Jakarta: Kencana.
- Trisanto A, Angga. 2017. Pengaruh Self Esteem dan Self EFFICACY Terhadap Kinerja Karyawan PT. Danliris Sukoharjo: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Tri Virgin Herman, Gerry, *Teknik Pengambilan Sampel dalam Metodologi*

Penelitian, <https://gerrytri.blogspot.com/2013/06/teknik-pengambilan-sampel-dalam.html>(diakses pada tanggal 23 juni 2021)

Universitas Psikologi, *Pengertian Self Efficacy (Keyakinan) dan Aspek-aspek Self Efficacy Menurut Para Ahli*, <https://www.universitaspikologi.com/2020/03/pengertian-self-eficacy-keyakinan-dan-aspek-self-eficacy.html>, (diakses pada tanggal 11 Juni 2021)

Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja Cetakan 12. Depok: Rajawali Pers

Widiyati, S, Rini. 2018. Pengaruh Self Esteem, Self EFFICACY dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta. Denpasar: Forum Manajemen.