

PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN AFEKTIF, KOMUNIKASI DAN *SELF-ESTEEM* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ratna
aat.itu.ratna@gmail.com
Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of competence, affective commitment, communication, and self-esteem on employees' performance of PT Titans Agency Prudential Life Assurance, Surabaya branch. The research used a quantitative approach. The population was employees and agents of PT Titans Agency Prudential Life Assurance, Surabaya branch which consisted of 60 people. Moreover, the data collection technique used saturated sampling. The instrument in data collection technique used questionnaires, which were distributed to employees and agents of PT Titans Agency Prudential Life Assurance, Surabaya branch. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression analysis. According to the research result concluded that competence had a significant effect on employees' performance of PT Titans Agency Prudential Life Assurance, Surabaya branch. Likewise, affective commitment had a significant effect on employees' performance of PT Titans Agency Prudential Life Assurance, Surabaya branch. Similarly, communication had a significant effect on employees' performance of PT Titans Agency Prudential Life Assurance, Surabaya branch. Also, self-esteem had a significant effect on employees' performance of PT Titans Agency Prudential Life Assurance, Surabaya branch.

Keywords: *competence, affective commitment, communication, self-esteem.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komitmen afektif, komunikasi, dan *self-esteem* terhadap kinerja karyawan PT Titans Agency Prudential Life Assurance Cabang Surabaya. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan agen PT Titans Agency Prudential Life Assurance Cabang Surabaya yang berjumlah 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan dan agen PT Titans Agency Prudential Life Assurance Cabang Surabaya. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian dalam penelitian ini terbukti bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel komitmen afektif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel *self-esteem* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : kompetensi, komitmen afektif, komunikasi, *self-esteem*.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset paling berharga dalam perusahaan, sehingga manusia adalah unsur yang paling berperan penting dalam mengelola segala sumber daya yang dimiliki perusahaan. Keberhasilan perusahaan dapat beradaptasi dan bertahan lebih lama adalah dengan mempunyai sumber sdm yang berkualitas. Para penelitian ini telah menyimpulkan bahwa kualitas sdm yang telah mempunyai perusahaan, terbukti sangat mempengaruhi tingkat kinerja organisasi, baik secara individu maupun organisasi sehingga dapat meningkatkan daya saing. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam memajukan perusahaan adalah dengan mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang terbaik. Apabila perusahaan lengah dalam memilih sumber daya manusia yang berkualitas, maka dapat dikatakan perusahaan tersebut menjadi kurang kompeten dan akan kalah saing dengan perusahaan lainnya.

Menurut Kasmir (2018) bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja menjadi landasan penting bagi perusahaan atau organisasi, karena jika tidak ada kinerja maka perusahaan tidak akan mencapai tujuannya.

Prudential Indonesia berdiri sejak tahun 1995 yang merupakan bagian dari prudential grup perusahaan jasa keuangan terkemuka di Inggris, bagian dari grup yang berpengalaman lebih dari 168 tahun di industri asuransi jiwa. Prudential Indonesia mempunyai komitmen untuk mengembangkan bisnisnya yang berada di Indonesia. Sejak peluncuran produk asuransi terkait investasi (unitlink) pertamanya di tahun 1999, Prudential Indonesia telah menjadi pemimpin pasar untuk kategori produk jasa keuangan di Indonesia. Prudential Indonesia menyediakan berbagai produk dan layanan yang dirancang untuk memenuhi, dan melengkapi setiap kebutuhan keuangan para nasabahnya di Indonesia. Adanya fenomena yang terjadi yaitu menurunnya kinerja karyawan akibat keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja menurun, kurangnya kedisiplinan waktu serta kurangnya komunikasi antara sesama rekan kerja maupun atasan. Fenomena tersebut didukung oleh kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT Titans Agency Prudential Life Assurance Cabang Surabaya.

Kompetensi merupakan sebuah kemampuan atau karakteristik yang dapat ditunjukkan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pribadi yang dimiliki seseorang dalam mencapai kepuasan kerjanya. Kompetensi tersebut berupa bagaimana cara individu mampu mengerjakan suatu tugas yang telah diberikan, serta bagaimana hasil dan tanggung jawab individu tersebut tentang sebuah tugas yang telah diberikan selesai dengan baik kepadanya. Menurut Amstrong (2004:4) adalah sikap yang diperlukan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan agar kompetensi dapat mencakup karakteristik sikap yang dapat menunjukkan perbedaan antara mereka yang berkinerja tinggi dalam konteks yang menyangkut prestasi. Hasil penelitian Purnomo, *et al.* (2021:10) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan hasil penelitian Hidayat (2021:5) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain memiliki kemampuan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, komitmen Afektif yang baik juga sangat penting dimiliki setiap individu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Edison, *et al.* (2017) komitmen afektif adalah hubungan seseorang anggota dengan organisasinya secara emosional. Hasil penelitian Maimunah, *et al.* (2020:108) menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Hanifah (2016:4) menyatakan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi merupakan proses suatu proses interaksi untuk melakukan pertukaran informasi, dengan tujuan untuk mengetahui sikap dan tingkah laku orang lain. Menurut Mangkunegara (2017) komunikasi adalah sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain tersebut yang dapat mengekspresikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Jadi dapat dikatakan bahwa komunikasi berperan penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Hasil penelitian Hartati, *et al.* (2020:306) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan hasil penelitian Silalahi, *et al.* (2021:8) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain memiliki komunikasi yang dapat meningkatkan kinerja, selain memiliki komunikasi yang dapat meningkatkan kinerja, maka karyawan perlu adanya self-esteem yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Reasoner (2010) *self-esteem* adalah keyakinan dari tindakan seseorang untuk menghadapi tantangan kehidupan. *Self-esteem* merupakan keyakinan seseorang untuk bahagia, perasaan berharga, serta kelayakan diri yang

memungkinkan seseorang untuk menegaskan kebutuhan dan menikmati hasil dari kerja kita.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan suatu pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT Titans Agency Prudential *Life Assurance* Cabang Surabaya?, (2) Apakah komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT Titans Agency Prudential *Life Assurance* Cabang Surabaya?, (3) Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT Titans Agency Prudential *Life Assurance* Cabang Surabaya?, (4) Apakah *self-esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT Titans Agency Prudential *Life Assurance* Cabang Surabaya?.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan : (1) Untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Titans Agency Prudential *Life Assurance* Cabang Surabaya, (2) Untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen afektif terhadap kinerja karyawan PT Titans Agency Prudential *Life Assurance* Cabang Surabaya, (3) Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Titans Agency Prudential *Life Assurance* Cabang Surabaya, (4) Untuk mengetahui pengaruh variabel *self-esteem* terhadap kinerja karyawan PT Titans Agency Prudential *Life Assurance* Cabang Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kasmir (2018) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja karyawan yang telah dilaksanakan serta dapat mengembangkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:67) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seseorang yang menunjukkan kualitas dan kuantitasnya dalam mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang diberikan kepadanya.

Kompetensi

Menurut Amstrong (2004) adalah sikap yang diperlukan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan, sehingga kompetensi mencakup karakteristik sikap yang dapat menunjukkan perbedaan antara mereka yang berkinerja tinggi dalam konteks yang menyangkut prestasi. Sedangkan menurut Dessler (2017:408) kompetensi merupakan karakteristik yang dapat ditunjukkan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pribadi yang dimiliki seseorang.

Komitmen Afektif

Menurut Edison, *et al.* (2017) komitmen afektif adalah hubungan seseorang anggota dengan organisasinya secara emosional. Setiap perusahaan atau organisasi memiliki kebijakan atau aturan-aturan kepada para karyawannya, dalam pelaksanaan kerja yang bertujuan sebagai suatu standar kerja yang akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2017) komunikasi adalah sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain tersebut yang dapat mengekspresikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Maka, dapat dikatakan bahwa komunikasi berperan penting dalam pencapaian kinerja karyawan.

Self-Esteem

Menurut Reasoner (2010) *self-esteem* adalah keyakinan dari tindakan seseorang untuk menghadapi tantangan kehidupan. *Self-esteem* adalah keyakinan seseorang untuk bahagia, perasaan berharga, serta kelayakan diri yang memungkinkan seseorang untuk menegaskan kebutuhan dan menikmati hasil dari kerja kita.

Penelitian Terdahulu

Tujuan penelitian ini dilakukan berkaitan tentang kompetensi, komitmen afektif, komunikasi dan *self-esteem* terhadap kinerja karyawan dengan berpegangan pada penelitian terdahulu sebagai landasan dasar penelitian. Pertama, Purnomo, *et al.* (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yaitu di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Kramat Raya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 85 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif melalui kuesioner dan menggunakan sampel dengan metode sensus. Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, Hidayat (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Objek penelitian yaitu PT. Surya Yoda Indonesia. Populasi penelitian ini berjumlah 50 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif melalui kuesioner yang dibagikan. Berdasarkan hasil uji diketahui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompetensi menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, Maimunah, *et al.* (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kalaborasi penempatan kerja dan komitmen afektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Objek penelitian yaitu di PT. Sekawan Sumber Sejahtera. Populasi penelitian ini berjumlah 85 sampel sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitas data, analisis klasik, analisis regresi linier berganda, dan analisis koefisien determinasi. Dengan menggunakan metode slovin. Berdasarkan hasil uji diketahui penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keempat, Hanifah (2016) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif. Dengan studi kasus pada karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Gersik. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Structural Equation model Partial Least Square dengan bantuan Software Smart PLS.2.0. Populasi penelitian ini berjumlah 67 orang pegawai dengan melalui kuesioner yang dibagikan. Berdasarkan hasil uji diketahui kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kelima, Hartati, *et al.* (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yaitu di PT. Indotirta Suaka Batam. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 124 karyawan pada bagian departemen produksi. Dan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dengan memberikan kuesioner yang berisi kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

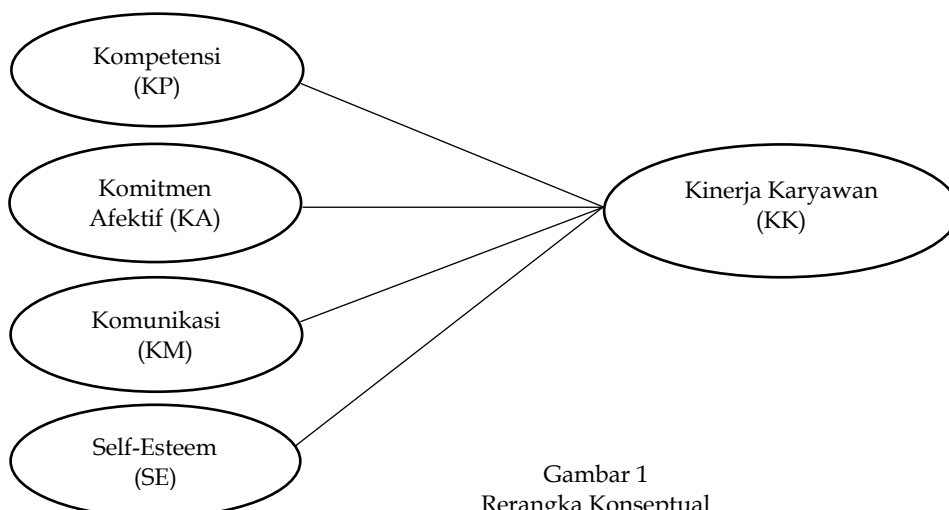
Keenam, Silalahi, *et al.* (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yaitu di PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. Populasi yang digunakan berjumlah 173 orang dengan pengambilan sampel menggunakan metode slovin. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Hasil uji dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi, Disiplin kerja, Etos kerja dan Lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keetujuh, Hasan dan Khaerana (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self efficacy* dan *self-esteem* terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian yaitu pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik data menggunakan regresi linier berganda. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 32 orang pegawai bagian lapangan dengan menggunakan metode sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *Self-esteem* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo.

Kedelapan, Hidayat dan Setiawan (2016) bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self efficacy* dan *self-esteem* terhadap kinerja karyawan. Dengan studi kasus pada karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi dengan teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini dengan total responden sebanyak 50 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya *Self-efficacy* yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan *self-esteem* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan uraian yang sudah ada maka dapat di lihat suatu kerangka pemikiran teoritis yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor, seperti yang berasal dari dalam perusahaan mau pun luar perusahaan. Dalam penelitian ini terdapat faktor-faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan, faktor faktor tersebut meliputi kompetensi, komitmen afektif, komunikasi dan *self-esteem*. Dengan meninjau lebih jauh tentang faktor-faktor tersebut, oleh karena itu peneliti dapat mengetahui seberapa jauh pengaruh yang ditimbulkan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, dapat dirumuskan menjadi kerangka konseptual dari peneliti sebagai berikut :



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap suatu organisasi atau perusahaan terdapat kemampuan karyawan yang selalu diharapkan oleh perusahaan. Kemampuan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang akan diberikan karyawan kepada perusahaan. Setiap individu memiliki kapasitas yang berbeda dalam kemampuan, oleh karena itu diharapkan agar individu menyadari tentang hal itu dan perusahaan senantiasa mendukung untuk pengembangan kemampuan dalam diri karyawan. Tentunya perusahaan juga mengharapkan adanya jenjang karir yang lebih mudah dicapai oleh karyawan jauh lebih baik karena telah memiliki kemampuan yang baik. Menurut Dessler (2017:408) kompetensi merupakan karakteristik yang dapat ditunjukkan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pribadi yang dimiliki seseorang. Hasil penelitian Purnomo, *et al.* (2021:10) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Hidayat (2021:5) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
H1: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap suatu organisasi atau perusahaan memiliki komitmen karyawan yang selalu diharapkan oleh perusahaan. Sehingga setiap individu memiliki kapasitas yang berbeda dalam berkomitmen, oleh sebab itu diharapkan agar individu menyadari tentang hal itu dan perusahaan senantiasa mendukung untuk pengembangan komitmen dalam diri karyawan. Menurut Edison, *et al.* (2017) komitmen afektif adalah hubungan seseorang anggota dengan organisasinya secara emosional dapat dilihat dari sejauh mana seseorang anggota terlibat dalam kegiatan di lingkungan organisasi. Hasil penelitian Maimunah, *et al.* (2020:108) menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Hanifah (2016:4) menyatakan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
H2: Komitmen Afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Setiap individu membutuhkan komunikasi yang baik agar mempermudah suatu pekerjaan. Oleh sebab itu perusahaan harus mengembangkan komunikasi yang lebih baik lagi agar tidak ada masalah dalam perusahaannya. Menurut Mangkunegara (2017) komunikasi adalah sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain tersebut yang dapat mengekspresikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Hasil penelitian Hartati, *et al.* (2020:306) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Silalahi, *et al.* (2021:8) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
H3: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Self-Esteem terhadap Kinerja Karyawan

Setiap individu memerlukan self-esteem yang baik agar dapat membantu dirinya sendiri lebih berkembang dan maju. Menurut Menurut Reasoner (2010) self-esteem adalah keyakinan dari tindakan seseorang untuk menghadapi tantangan kehidupan. *Self-esteem* adalah keyakinan seseorang untuk bahagia, perasaan berharga, serta kelayakan diri yang memungkinkan seseorang untuk menegaskan kebutuhan dan menikmati hasil dari kerja kita. Hasil penelitian Hasan dan Khaerana (2020:155) menyatakan self-esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Hidayat dan Setiawan (2016:2) menyatakan bahwa *self-esteem* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: *Self-esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi Objek Penelitian

Metodologi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2018:48) metode penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Penelitian ini ingin mengetahui bagaimana variabel itu sendiri tanpa ada pengaruh atau hubungan terhadap variabel lain. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan uji hipotesis dalam menghasilkan suatu kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dan agen di PT Titans Agency Prudential *Life Assurance* Cabang Surabaya yang berjumlah 60 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian jumlah karakteristik yang dimiliki dalam populasi tersebut. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk pengambilan sampel adalah menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018:85) teknik sampel jenuh adalah menentukan sampel apabila semua populasi dijadikan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden. Terdapat skala likert yang dapat digunakan dalam kuisisioner yang akan dibuat. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini akan menggunakan jenis data primer, yaitu data yang didapatkan secara langsung dari melakukan pengamatan terhadap objek penelitian yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2019:194) data primer adalah data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data didapatkan dari karyawan dan agen PT Titans Agency Prudential *Life Assurance* Cabang Surabaya dengan cara menyebarkan kuisisioner tentang pengaruh kompetensi, komitmen afektif, komunikasi dan *self-esteem* terhadap kinerja karyawan yang telah dibuat oleh peneliti dan diberikan kepada PT Titans Agency Prudential *Life Assurance* Cabang Surabaya.

Variabel dan Definisi Operational Variabel

Variabel pada sebuah penelitian dibagi menjadi dua, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Pada penelitian ini variabel bebas (independen) yang digunakan yaitu kompetensi, komitmen afektif, komunikasi dan *self-esteem*. Sedangkan variabel terikat (dependen) menggunakan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan yang menunjukkan kualitas dan jumlah pekerjaan pada semua tugas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

Kompetensi (KP)

Kompetensi merupakan kapasitas karyawan di perusahaan Prudential *Life Assurance* Cabang Surabaya untuk melakukan tugas tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen Afektif (KA)

Komitmen Afektif merupakan bentuk atau sikap individu untuk mempertahankan posisi jabatan di perusahaannya.

Komunikasi (KM)

Komunikasi merupakan bentuk atau sikap seseorang dalam berinteraksi atau berdiskusi dengan orang lain, yang dibutuhkan di PT Titans Agency Prudential *Life Assurance* Cabang Surabaya.

Self-Esteem (SE)

Self-esteem merupakan sikap atau karakteristik individu karyawan PT Titans Agency prudential *Life Assurance* Cabang Surabaya.

Teknik Analisis Data**Uji Instrumen****Uji Validitas**

Uji validitas menurut (Ghozali, 2018:45) digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner yang dibuat oleh peneliti. Dalam hal ini kuisioner dinyatakan valid apabila pernyataan atau pertanyaan yang dibuat dalam kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur oleh kuisioner tersebut. Apabila koefisien korelasi yang dinilai signifikan lebih kecil 5% maka menunjukkan bahwa pernyataan atau pertanyaan tersebut sudah sesuai dengan pembentuk indikator. Dasar perhitungan yang digunakan oleh (Ghozali, 2018:45) yaitu: (a) Apabila signifikan $<(\alpha) 0,05$ maka variabel tersebut telah dinyatakan valid. (b) Apabila signifikan $>(\alpha) 0,05$ maka variabel tersebut telah dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:354) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui hasil pengukuran masih konsisten apabila dilakukan pengukuran secara dua kali atau bahkan lebih terhadap gejala dan situasi yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Untuk melihat andal atau tidak suatu alat ukur digunakan pendekatan statistika melalui koefisien reabilitas dan apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 maka secara keseluruhan pertanyaan dan pernyataan dapat dinyatakan andal.

Teknik Analisis Data**Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2017:232) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti apabila meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). Analisis regresi berganda akan dapat dilakukan apabila jumlah variabel independen yang digunakan minimal dua. Persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$KK = \alpha + \beta_1 KP + \beta_2 KA + \beta_3 KM + \beta_4 SE + e$$

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam beberapa model regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisis lebih lanjut tanpa menghasilkan data

yang bias. Uji analisis dilakukan dalam penelitian untuk mengevaluasi tentang model regresi apabila ada masalah asumsi klasik dalam penelitian.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji model regresi apabila ditemukan adanya hubungan yang solid antar variabel bebas atau (independen). Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dengan melihat nilai toleransi dan valance inflation factor (VIF). Apabila toleransi $<0,10$ artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi, dan apabila VIF $>10,00$ artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi karena dapat dinyatakan ($VIF=1/\text{Toleransi}$).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) mengemukakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksetaraan variance dari residual satu ke yang lainnya. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah : (a) Apabila nilai sig lebih kecil dari 0,05 artinya data tersebut terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Digambarkan pada penyebaran semacam titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (melebar, bergelombang, kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi heteroskedastisitas. (b) Apabila nilai sig lebih besar dari 0,05 artinya data tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Digambarkan tidak adanya pola yang jelas, dan titik- titik menyebar di atas atau pun di bawah angka 0 pada sumbu y.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:111) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas dapat menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* Test untuk dapat menentukan tingkat signifikan data yang berdistribusi normal mau pun tidak berdistribusi normal dengan pedoman pengambilan keputusan sebagai berikut : (a) Nilai signifikan $<0,05$ maka artinya data tersebut dinyatakan tidak normal. (b) Nilai signifikan $>0,05$ maka artinya data tersebut dinyatakan normal.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah regresi linear berganda layak atau tidak digunakan. Dengan menggunakan uji F membandingkan taraf signifikansi ($\alpha=0,05$) dengan kondisi sebagai berikut: (a) Apabila nilai signifikan $<0,05$ pada uji F artinya dapat dinyatakan model regresi layak untuk digunakan dalam penelitian. (b) Apabila nilai signifikan $>0,05$ pada uji F artinya dapat dinyatakan model regresi tidak layak untuk digunakan dalam penelitian.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan uji kelayakan yang berguna untuk mengamati dan memprediksi tingkat kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel X secara bersama sama atau simultan terhadap variabel Y antara nol sampai dengan satu. Tolok ukur layak tidaknya koefisien determinasi dapat dilihat berikut ini : (a) Apabila (R^2) memiliki nilai mendekati 0 artinya semakin kecil koefisien determinasi yang berarti variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) tidak berpengaruh. (b) Apabila (R^2) memiliki nilai mendekati 1 artinya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dikatakan terdapat pengaruh.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis atau yang sering disebut uji t bertujuan untuk menentukan apakah setiap variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y). Keputusan diterima atau ditolak dapat dilihat sebagai berikut : (a) Apabila nilai signifikan pada uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti dapat dikatakan Kp, Ka, Km, dan Se berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (b) Apabila nilai signifikan pada uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti dapat dikatakan Kp, Ka, Km, dan Se. Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dapat digunakan untuk menggambarkan instrumen yang dibuat valid atau tidak dalam suatu kuesioner yang telah dibuat. Sebuah pernyataan dianggap valid bila setiap butir pernyataan kurang dari 0,05. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas.

Tabel 1
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig	kesimpulan
Kompetensi (KP)	KP.1	0,598	0,000	Valid
	KP.2	0,687	0,000	Valid
	KP.3	0,786	0,000	Valid
	KP.4	0,705	0,000	Valid
	KP.5	0,811	0,000	Valid
	KP.6	0,767	0,000	Valid
	KP.7	0,706	0,000	Valid
Komitmen Afektif (KA)	KA.1	0,865	0,000	Valid
	KA.2	0,710	0,000	Valid
	KA.3	0,839	0,000	Valid
	KA.4	0,828	0,000	Valid
	KA.5	0,676	0,000	Valid
	KA.6	0,702	0,000	Valid
Komunikasi (KM)	KM.1	0,735	0,000	Valid
	KM.2	0,836	0,000	Valid
	KM.3	0,817	0,000	Valid
	KM.4	0,779	0,000	Valid
	KM.5	0,986	0,000	Valid
<i>Self-Esteem</i> (SE)	SE.1	0,838	0,000	Valid
	SE.2	0,856	0,000	Valid
	SE.3	0,879	0,000	Valid
	SE.4	0,865	0,000	Valid
	SE.5	0,855	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK.1	0,876	0,000	Valid
	KK.2	0,912	0,000	Valid
	KK.3	0,896	0,000	Valid
	KK.4	0,897	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terkait menunjukkan valid, karena nilai sig lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari instrument penelitian. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika mempunyai nilai cronbach alpha >0.6 (Sugiyono, 2016). Pada Tabel berikut menunjukkan hasil dari uji reliabilitas untuk lima variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kompetensi (KP)	0,849	Reliabel
Komitmen Afektif (KA)	0,855	Reliabel
Komunikasi (KM)	0,872	Reliabel
Self-Esteem (SE)	0,910	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,916	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas dari variabel kompetensi, komitmen afektif, komunikasi, *self-esteem* sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait menunjukkan reliabel, karena nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 oleh karena itu semua variabel reliabel dan dapat digunakan untuk proses selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Perhitungan regresi linear berganda ini dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	B
Constant	-0,433	0,170	
Kompetensi (KP)	0,178	0,080	0,151
Komitmen Afektif (KA)	0,662	0,092	0,570
Komunikasi (KM)	0,233	0,095	0,207
Self-Esteem (SE)	0,134	0,052	0,125

Sumber: Data primer diolah 2022

$$KK = -0,433 + 0,178 KP + 0,662 KA + 0,233 KM + 0,134 SE$$

Interprestasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut: (1) kompetensi mempunyai nilai sebesar 0,178, artinya apabila variabel kompetensi semakin meningkat maka kinerja akan semakin meningkat. (2) komitmen afektif mempunyai nilai sebesar 0,662, artinya apabila variabel komitmen afektif semakin meningkat maka kinerja akan semakin meningkat. (3) komunikasi mempunyai nilai sebesar 0,233, artinya apabila variabel komunikasi semakin meningkat maka kinerja akan semakin meningkat. (4) *self-esteem* mempunyai nilai sebesar 0,134, artinya apabila variabel *self-esteem* semakin meningkat maka kinerja akan semakin meningkat.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji regresi linear berganda tersebut layak atau tidak digunakan. Hasil uji F ini dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4
Hasil Pengujian Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	38,736	4	9,684		
Residual	3,598	55	0,065	148,040	0,000
Total	42,333	59			

Sumber: Data primer diolah 2022

Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil pengujian uji f memiliki nilai sig sebesar 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima yang artinya model regresi dalam penelitian ini yaitu kompetensi, komitmen afektif, komunikasi dan *self-esteem* terhadap kinerja karyawan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi atau R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat.

Tabel 5
Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	S Error of the Estimate
0,957	0,915	0,909	0,25576

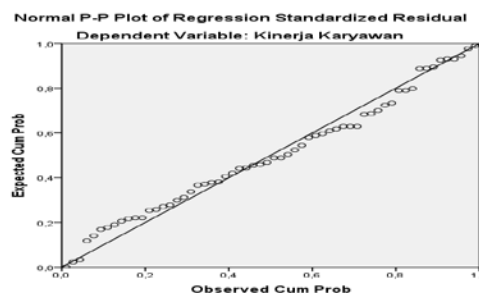
Sumber: Data primer diolah 2022

Tabel 5 dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,915. Hal ini menunjukkan bahwa 91,5% variasi dalam variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, komitmen afektif, komunikasi, *self-esteem*. Sedangkan sisanya 8,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil perhitungan uji *Kolmogorov Smirnov* terhadap residu regresi dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

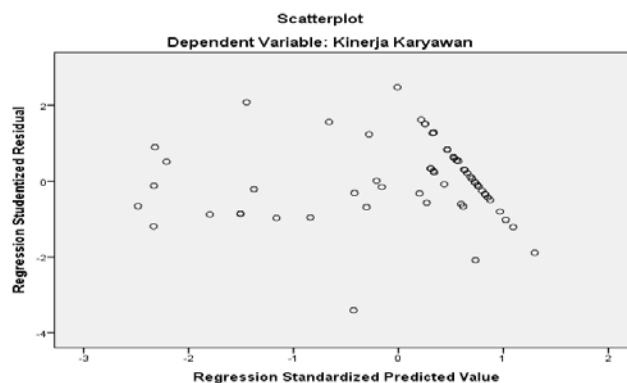


Gambar 2
Grafik Normal P-P Plots

Gambar 2 pada grafik normal P-P Plot Regression Standardized Residual dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, sehingga model regresi sudah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolineritas

Menguji adanya Multikolineritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance inflation Factor*). Nilai VIF jika lebih besar dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan Multikolineritas dengan variabel bebas yang lainnya. Berdasarkan hasil uji Multikolineritas ganda atau uji *Variance inflation Factor* (uji VIF) diperoleh nilai VIF masing-masing variabel bebas sebagai berikut:



Gambar 3
Grafik Scatterplot

Gambar 3 diketahui titik menyebar secara acak baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi, tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka terima H0 yang berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis menggunakan uji t yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Pengujian Uji t

Model Anova	T	Sig.	Kesimpulan
Kompetensi (KP)	2,236	0,029	Signifikan
Komitmen Afektif (KA)	7,204	0,000	Signifikan
Komunikasi (KM)	2,462	0,017	Signifikan
Self-Esteem (SE)	2,595	0,012	Signifikan

Sumber: Data primer diolah 2022

Hasil uji hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa: (1) uji t pada variabel kompetensi (KP) yang menunjukkan pengaruh variabel kompetensi (KP) terhadap variabel kinerja karyawan (KK). Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh sig sebesar 0,029 maka H0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel kompetensi (KP) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK). (2) Uji t pada variabel komitmen afektif (KA): untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh variabel komitmen afektif (KA) terhadap variabel kinerja karyawan (KK). Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh sig sebesar 0,000 maka H0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel komitmen afektif (KA) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK). (3) Uji t pada variabel komunikasi (KM): untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh variabel komunikasi (KM) terhadap variabel kinerja karyawan (KK).

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh sig sebesar 0,017 maka H0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel komunikasi (KM) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK). (4) Uji t pada variabel *self-esteem* (SE): untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh variabel *self-esteem* (SE) terhadap variabel kinerja karyawan (KK). Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh sig sebesar 0,012 maka H0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel *self-esteem* (SE) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK).

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Titans Agency Prudential Life Assurance Cabang Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Titans Agency Prudential Life Assurance Cabang Surabaya, hal ini dapat diketahui dari nilai t sig sebesar 0,029 atau $< 0,05$, maka H0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Titans Agency Prudential Life Assurance Cabang Surabaya. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian yang berbunyi "kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan" adalah terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan mendukung hasil penelitian Purnomo, *et al.* (2021:10) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil dalam penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian Hidayat (2021:5) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan PT Titans Agency Prudential Life Assurance Cabang Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel komitmen afektif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Titans Agency Prudential Life Assurance Cabang Surabaya, hal ini dapat diketahui dari nilai t sig sebesar 0,000 atau $< 0,05$, maka H0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel komitmen afektif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Titans Agency Prudential Life Assurance Cabang Surabaya. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian yang berbunyi "komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan" adalah terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai mendukung hasil penelitian Maimunah, *et al.* (2020:108) yang menemukan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, temuan positif dan signifikan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan tidak sejalan dengan hasil penelitian Hanifah (2016:4) yang membuktikan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Titans Agency Prudential Life Assurance Cabang Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Titans Agency Prudential Life Assurance Cabang Surabaya, hal ini dapat diketahui dari nilai t sig sebesar 0,017 atau $< 0,05$, maka H0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Titans Agency Prudential Life Assurance Cabang Surabaya. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian

yang berbunyi “komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” adalah terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan mendukung hasil penelitian Hartati, *et al.* (2020:306) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, temuan positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan tidak sejalan dengan hasil penelitian Silalahi, *et al.* (2021:8) yang membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Self-Esteem* terhadap Kinerja Karyawan PT.Titans Agency Prudential Life Assurance Cabang Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel *self-esteem* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Titans Agency Prudential Life Assurance Cabang Surabaya, hal ini dapat diketahui dari nilai t sig sebesar 0,012 atau $< 0,05$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel *self-esteem* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Titans Agency Prudential Life Assurance Cabang Surabaya. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian yang berbunyi “*self-esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” adalah terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa *self-esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan mendukung hasil penelitian Hasan dan Khaerana (2020:155) menyatakan *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, temuan positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan tidak sejalan dengan penelitian Hidayat dan Setiawan (2016:2) yang membuktikan bahwa *self-esteem* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut ini: (1) kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Titans Agency Prudential Life Assurance Cabang Surabaya. (2) Komitmen afektif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Titans Agency Prudential Life Assurance Cabang Surabaya. (3) Komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Titans Agency Prudential Life Assurance Cabang Surabaya (4) *self-esteem* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Titans Agency Prudential Life Assurance Cabang Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang dilakukan, peneliti beberapa saran yang dapat memberikan saran dalam meningkatkan kinerja karyawannya serta bagi penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut: (1) Diharapkan PT Titans Agency Prudential Life Assurance Cabang Surabaya untuk lebih meningkatkan kompetensi karyawannya, yang dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan lebih kepada karyawan agar dapat mengembangkan kemampuannya. (2) Diharapkan PT Titans Agency Prudential Life Assurance Cabang Surabaya dapat lebih meningkatkan komitmen afektif, dengan memberikan feedback yang baik kepada karyawan berupa reward.(3) Diharapkan PT Titans Agency Prudential Life Assurance Cabang Surabaya agar dapat meningkatkan komunikasi. Khususnya. Dengan selalu melakukan rapat atau meeting ketika adanya informasi yang ingin disampaikan, agar informasi dapat tersampaikan dengan baik. (4) Diharapkan PT Titans Agency Prudential Life Assurance Cabang Surabaya agar selalu mendorong dan memiliki rasa *self-esteem* yang tinggi bagi setiap karyawannya.(5) Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan hasil dalam penelitian ini dengan menambahkan variabel bebas lainnya yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

serta dapat menggunakan alat analisis yang berbeda seperti kualitatif melalui wawancara, sehingga didapatkan hasil yang lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. 2004. *Performance Management*. Tugu. Jogjakarta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media. Yogyakarta.
- Chusminah, S. M dan R. A Haryati. 2019. *Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan*, 3(1) : 61;70.
- Coopersmith, S. 2007. *The antecedents of Self-Esteem*. W. H Freeman and Company. San Francisco
- Cutlip, S. M. Center., A. H. dan G. M. Broom. 2006. *Effective public relations*. Edisi Kesembilan. Alih Bahasa Oleh Wibowo, T. Kencana. Jakarta.
- Edison, E., Anwar, Y., dan I. Komariah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Dessler, G. 2017. *Human Resource Management*. Pearson Education: United States of America.
- Ghozali, I. H. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hanifah, N. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif pada Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Gersik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3): 1.
- Han, S. T., A. Nugroho, E. W. Kartika dan T. S. Kaihatu. 2012. *Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja*, 1-9.
- Hartati, Y., S. L. Ratnasari., E. dan N. Susanti. 2020. Pengaruh Kompetensi, komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. PT.Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9 (2): 294-306.
- Hasan, D. U dan Khaerana. 2020. Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Self-Esteem* Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. 6(2).
- Hasibun, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, H. dan I. A. Setiawan. 2016. Pengaruh *Self-Esteem* dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Food Industri, Sumedang. *Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi*. 7(2): 1.
- Hidayat, R. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari dan Manajemmen*, 5(1): 16.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Maimunah, Y., E. D. Subianto., dan J. Herawati. 2020. Kolaborasi Penempatan Kerja dan Komitmen Afektif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen dan Bahasa Indonesia*, 10(1): 103-18.
- Mangkunegara. A. A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Karya Abadi. Bandung.
- Purnomo, D. K. Farida., N. dan H. Ependi. 2021. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik LP3I Jakarta, Kampus Kramat Raya. *Jurnal Lentera Bisnis*. 10(1): 14.
- Reasoner, R. 2010. The True Meaning of Self-Esteem. Retrieved in 2010, from <http://www.self-esteem-nase-org/what.php>
- Robbins, P. S. dan C. Mary. 2016. *Human Resources Management* 16(1). Salemba Empat. Jakarta.

- Silalahi, F. A. Wibowo., E. A dan R. Hasibun. 2021. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *PT.Esun Internasional Utama Indonesia Jatim*, 9(2): 24.
- Suci, R. M dan Koesomowidjojo. 2017. *Model Pengukuran Kinerja Dengan Empat Perspektif, Raih Asa Sukses*. Jakarta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suryabrata,S. 2008. *Metodologi penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo, W. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Rajawali Pers. Jakarta.