

## Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, dan Locus of Control Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Public Relations (Studi Eksplanatif Pada Public Relations Santika Indonesia Hotel and Resort)

Nisrin Husna<sup>1\*</sup>, Sanggar Kanto<sup>2</sup>, Rachmat Kriyantono<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Program Magister Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Brawijaya, Jl Veteran Malang 65145.

### Abstrak

Investasi bidang perhotelan memiliki peluang untuk tumbuh pesat di masa depan, namun juga sekaligus sarat akan persaingan. Peluang dan ancaman ini tentunya harus dapat ditangkap para pelaku usaha di industri perhotelan. Salah satu strategi penting dalam menghadapi persaingan adalah meyakinkan konsumen bahwa perusahaannya memiliki keunggulan lebih dibandingkan dengan perusahaan lain. Meyakinkan konsumen berarti berhubungan dengan meraih persepsi positif atau citra positif di mata publik. Disinilah kemudian peran *Public relations* dengan motivasi kerja tinggi dan kinerja tinggi sangat dibutuhkan sebagai garda terdepan perusahaan. Judge, Erez & Bono (1998) mengemukakan bahwa *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* merupakan ketiga *core-self evaluations* yang merupakan dasar pembentukan motivasi individu dalam bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* terhadap motivasi kerja dan kinerja Public Relations. Dalam menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap motivasi kerja dan kinerja *Public Relations*, peneliti menggunakan pendekatan tradisi sibernetik. Melalui pendekatan tradisi sibernetik, peneliti kemudian menggunakan *Expectancy value theory* dalam menganalisis pengaruh variabel *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap motivasi kerja dan kinerja. Sample penelitian ini adalah praktisi Public Relations Santika Indonesia Hotel and Resort. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Dari hasil perhitungan SPSS adalah bahwa variabel *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja dengan nilai koefisien jalur *self esteem* sebesar 0,322, *self efficacy* 0,340, *locus of control* 0,346, dan motivasi kerja 0,636. Hasil tersebut berarti semakin positif *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* Public Relations maka semakin tinggi motivasi kerja dan kinerja Public Relations Santika Indonesia hotel and resort.

**Kata kunci** : *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, motivasi kerja, kinerja

### Abstract<sup>1</sup>

The opportunities for investment in the field of hospitality can be expected not only to grow fast but also to be very competitive. These opportunities as well as the threats should be well responded by the hospitality business operators. One of the important strategies to be implemented by a company in facing competition is to assure the consumers of its superiority in comparison with the other companies. The efforts made by a company to convince the consumers of its excellence is related to its efforts to achieve the company's positive image in the eyes of those consumers. In that regard the company needs highly motivated Public Relations personnel with excellent work performance as the company's front liners. Self-esteem, self-efficacy and locus of control represent three core-self evaluations which are the foundation for the formation of work motivation [3]. In analyzing the influence of the aforementioned three variables on the work motivation and the performance of Public Relations, the researcher uses a cybernetic tradition approach. Through cybernetic tradition approach, the researcher then uses Expectancy value theory in analyzing the influence of *self esteem*, *self-efficacy* dan *locus of control* variables on the work motivation and performance. Sample used in this research is Public Relations of Santika Hotel and Resort which consists of 35 people. The data analysis technique used in this research is Path Analysis and is done using a computer software program the Statistical Packages for Social Science (SPSS) for Windows Evaluation Version. The Test Results of Path Coefficient of Self-esteem, Self-efficacy, and Locus of Control shows the significant influence of the three free variables on work motivation. Self-esteem with path coefficient 0,322 has a significant positive influence on work motivation, self-efficacy with path coefficient 0,340 gives a positive and significant influence towards work motivation, while locus of control with 0,346 path coefficient has a positive and significant influence towards work motivation.

**Keyword** : *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, job motivation, job performance

---

Alamat Korespondensi Penulis  
Nisrin Husna, S.Ikom, M.Ikom  
Email : nisrin\_husna@yahoo.co.id  
Alamat: Karya Timur no.3 Malang

## **PENDAHULUAN**

Indonesia kini menempati peringkat ke tiga se-Asia dalam bidang pembangunan dan investasi perhotelan. Data tersebut diperoleh dari hasil riset *HVS Global Hospitality Service*. Berdasarkan riset *HVS Global Hospitality Service*, pada tahun 2013, jumlah perjalanan wisata di Indonesia mencapai sekitar 253 juta wisatawan per tahun. Menurut estimasi HVS China & Southeast Asia, jumlah perjalanan wisata di Indonesia diperkirakan akan mencapai 400 juta pada tahun 2023. Pada tahun 2013 jumlah hotel di Indonesia adalah 1.623 hotel, sehingga menurut HVS Global Hospitality Service dengan jumlah perjalanan wisata tersebut dibutuhkan 800 hotel baru di Indonesia. Merujuk pada fakta umum tersebut, investasi bidang perhotelan memiliki peluang untuk tumbuh pesat di masa depan, namun juga sekaligus sarat akan persaingan. Peluang dan ancaman ini tentunya harus dapat ditangkap para pelaku usaha di industri perhotelan. Salah satu strategi penting dalam menghadapi persaingan adalah meyakinkan konsumen bahwa perusahaannya memiliki keunggulan lebih dibandingkan dengan perusahaan lain. Meyakinkan konsumen berarti berhubungan dengan meraih persepsi positif atau citra positif di mata publik. Disinilah kemudian peran *Public relations* dengan motivasi kerja tinggi dan kinerja tinggi sangat dibutuhkan sebagai garda terdepan perusahaan.

Tujuan *Public relations* antara lain menciptakan pemahaman publik, membangun citra korporat, membangun opini publik yang *favorable* serta membentuk *goodwill* dan kerjasama [1]. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan bahwa *Public relations* adalah fungsi manajemen yang membangun dan mempertahankan hubungan yang baik dan bermanfaat antara organisasi dengan publik yang mempengaruhi kesuksesan dan kegagalan organisasi tersebut [2]. Merujuk pada pernyataan dua tokoh tersebut, maka dalam menghadapi persaingan di industri perhotelan yang kian pesat, perusahaan harus memiliki karyawan *Public relations* dengan motivasi kerja tinggi dan kinerja yang tinggi. *Self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* merupakan ketiga *core-self evaluations* yang merupakan dasar pembentukan motivasi individu dalam bekerja [3].

Hal ini senada dengan apa yang diungkapkan Kinicky yang mengemukakan bahwa *self esteem* (keyakinan nilai individu terhadap dirinya berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan), *self efficacy* (keyakinan individu mengenai kemampuan), dan *locus of control* (tingkat kepercayaan mengenai sumber penentu kehidupan mereka) merupakan faktor-faktor yang mendukung motivasi kerja karyawan [4]. Dalam menganalisis

pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap motivasi kerja dan kinerja *Public Relations*, peneliti menggunakan pendekatan tradisi sibermetik. Melalui pendekatan tradisi sibermetik, peneliti kemudian menggunakan *Expectancy value theory* dalam menganalisis pengaruh variabel *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap motivasi kerja dan kinerja. Dalam penelitian ini peneliti memilih Santika Hotel and Resort sebagai tempat penelitian. Tempat ini dipilih karena Santika Indonesia Hotel and Resort merupakan *local chain hotel* terbesar di Indonesia. Hal ini diperoleh dari data PHRI 2013 yang menempatkan Santika Indonesia Hotel and Resort sebagai *local chain hotel* terbesar di Indonesia dengan jumlah 55 hotel yang sudah *running* dan 23 hotel *on progress*. Disamping itu berdasarkan *detiktravel.com* Santika Hotel & Group keluar sebagai pemenang dengan kategori hotel lokal terbaik dalam *Hospitality Investment World 2013*. Berdasarkan latar belakang di atas akhirnya peneliti mengangkat judul “PENGARUH SELF ESTEEM, SELF EFFICACY, dan LOCUS OF CONTROL TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PRAKTISI *PUBLIC RELATIONS* (Studi eksplanatif pada *Public relations* Santika Indonesia Hotel and Resorts).

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode penelitian survey. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu *self esteem* (X1), *self efficacy* (X2), dan *locus of control* (X3). Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Y1) dan kinerja (Y2). Untuk mengetahui *self esteem* *Public relations* peneliti menggunakan ciri-ciri *self esteem* individu yang dikemukakan oleh Bandura [5], dan Rosenberg *self-esteem scale* yang kemudian peneliti jadikan sebagai panduan untuk menentukan indikator *self esteem*.

Untuk mengetahui *self efficacy* *Public relations* peneliti menggunakan ciri-ciri *self efficacy* individu yang dikemukakan oleh Bandura [5], yang kemudian peneliti jadikan sebagai panduan untuk menentukan indikator *self esteem*. Untuk mengetahui *locus of control* *Public relations* Peneliti kemudian merangkum definisi-definisi *locus of control* yang dikemukakan oleh Robbins & Judge [6] dan Kreitner & Kinichi [7] yang kemudian peneliti jadikan indikator untuk variabel *locus of control*. Untuk mengetahui motivasi kerja *Public relations* Peneliti kemudian menggabungkan Teori hierarki kebutuhan (Abraham Maslow, teori ERG (Clayton P. Alderfer), Teori Dua Faktor (Motivation Hygiene Theory), Teori kebutuhan/ Prestasi (McClelland) sebagai panduan untuk menentukan

indikator motivasi kerja. Untuk mengetahui kinerja *Public relations* peneliti menggunakan fungsi *public relations* yang dikemukakan oleh Kriyantono, ruang lingkup kerja *public relations* yang dikemukakan oleh Kriyantono, serta penilaian kerja yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryono [8] sebagai panduan untuk menentukan indikator kinerja. Variable-variable tersebut kemudian diukur menggunakan Skala Likert. Penelitian ini berlokasi di Santika Indonesia Hotel and Resort. Waktu penelitian selama 1 bulan pada bulan November 2013. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive random sampling*. Sampel dalam penelitian adalah Public Relations Santika Indonesia Hotel and Resort sejumlah 35 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Path Analisis pada program komputer *Statistical Packages for Social Science (SPSS) for windows evaluation version*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Koefisien Jalur Self Esteem, Self efficacy dan Locus of Control Terhadap Motivasi kerja**

Pendugaan koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh dari variabel *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap motivasi kerja dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Koefisien jalur diperoleh dari hasil koefisien regresi yang distandarkan (beta). Untuk lebih jelasnya uraian hasil analisis jalur yang diperoleh disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Jalur Self Esteem, Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Motivasi Kerja**

Variabel	Beta	t-hitung	p-value	Pengaruh
Self esteem	0.322	2.561	0.016	Positif dan signifikan
Self efficacy	0.340	2.262	0.032	Positif dan signifikan
Locus of control	0.346	2.806	0.009	Positif dan signifikan
Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) = 80,2%				

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Dari tabel tersebut di atas, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y1 = 0,322 X1 + 0,340 X2 + 0,346 X3; R^2 = 80,0\%$$

Pada Tabel 4.8 di atas menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel bebas terhadap motivasi kerja dengan kontribusi sebesar 80,0%. Pengaruh langsung dari variabel *self esteem* terhadap motivasi kerja adalah signifikan. *Self esteem* dengan koefisien jalur sebesar 0,322

berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung = 2,561 dan nilai p-value = 0,016 (p-value < 0,05), maka secara statistik koefisien jalur dari *self esteem* terhadap motivasi kerja adalah signifikan. Hasil ini menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat dijelaskan oleh *self esteem*.

Pengaruh langsung variabel *self efficacy* terhadap motivasi kerja adalah signifikan. *Self efficacy* dengan koefisien jalur sebesar 0,340 berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung = 2,262 dan p-value = 0,032 (p-value < 0,05), maka secara statistik koefisien jalur dari *self efficacy* terhadap motivasi kerja adalah signifikan. Hasil ini menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat dijelaskan oleh *self efficacy*.

Pengaruh langsung variabel *locus of control* terhadap motivasi kerja adalah signifikan. *Locus of control* dengan koefisien jalur sebesar 0,346 berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung = 2,806 dan p-value = 0,009 (p-value < 0,05), maka secara statistik koefisien jalur dari *locus of control* terhadap motivasi kerja adalah signifikan. Hasil ini menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat dijelaskan oleh *locus of control*.

**Koefisien Jalur Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pendugaan koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Koefisien jalur diperoleh dari hasil koefisien regresi yang distandarkan (beta). Untuk lebih jelasnya uraian hasil analisis jalur yang diperoleh disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Jalur Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Beta	t-hitung	p-value	Pengaruh
Motivasi kerja	0.636	4.520	0.000	Positif dan signifikan
Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) = 40,5%				

Sumber : Data Primer Diolah , 2013

Dari tabel 4.9 tersebut di atas, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y2 = 0,636 Y1; R^2 = 40,5\%$$

Pada tabel di atas menjelaskan bahwa kontribusi dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 40,5%. Motivasi kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,636 berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung = 4,520 dan p-value = 0,000 (p < 0.022), maka secara statistik

koefisien jalur dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah **signifikan**. Hasil ini menjelaskan bahwa keragaman kinerja karyawan dapat dijelaskan secara langsung oleh motivasi kerja. Pendugaan terhadap seluruh koefisien jalur yang dimodelkan pada penelitian ini dapat diringkas pada Tabel 3.

**Tabel 3. Ringkasan Koefisien Jalur**

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien Beta	p-value
Self esteem	Motivasi kerja	0.322	0.016
Self efficacy	Motivasi kerja	0.340	0.032
Locus of control	Motivasi kerja	0.346	0.009
Motivasi kerja	Kinerja karyawan	0.636	0.000

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Tabel 4.10 di atas menjelaskan bahwa dari keempat jalur pada model hipotesis adalah signifikan. Peran dominan terhadap motivasi kerja bersumber dari locus of control, sedangkan terhadap kinerja karyawan pengaruh dominan juga bersumber dari motivasi kerja. Secara khusus kedua jalur dominan ini menjadi menarik karena menjadi penentu tingginya kinerja karyawan.

**Ketepatan Model**

Ketepatan model hipotesis dari data penelitian diukur dari pengaruh dua koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) di kedua persamaan. Pada persamaan pertama diperoleh nilai R<sup>2</sup><sub>1</sub> sebesar 0,802 dan R<sup>2</sup><sub>2</sub> sebesar 0,405 pada persamaan kedua.

Hasil ketepatan model adalah :

$$\begin{aligned}
 R^2_{\text{model}} &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,802)(1 - 0,405) \\
 &= 1 - 0,118 \\
 &= 0,882 \text{ atau } 88,2\%
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketepatan model sebesar 88,2% menerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan pengaruh dari kelima variabel yang diteliti adalah sebesar 88,2% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terlibat dalam model.

**4.4.2.4. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Gambar analisis jalur sebelumnya menerangkan besar koefisien jalur pada setiap pengaruh dua variabel. Pengaruh langsung terhadap motivasi kerja berasal dari *self efficacy*, *self esteem* dan *locus of control*. Kemudian terdapat juga pengaruh langsung motivasi kerja ke kinerja

karyawan. Sehingga terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel *self esteem*, *efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan besaran pengaruh langsung dan tidak langsung yang ada dalam model hipotesis penelitian ini dapat disajikan pada Tabel 4 berikut.

**Tabel 4. Pengaruh langsung dan tidak langsung.**

Variabel Independen	Variabel Dependen	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
Self esteem	Motivasi kerja	0.322	-
Self efficacy	Motivasi kerja	0.340	-
Locus of control	Motivasi kerja	0.346	-
Motivasi kerja	Kinerja karyawan	0.636	-
Self esteem	Kinerja karyawan	-	0,322 x 0,636 = 0,205
Self efficacy	Kinerja karyawan	-	0,340 x 0,636 = 0,216
Locus of control	Kinerja karyawan	-	0,346 x 0,636 = 0,220

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Tabel di atas menerangkan bahwa pengaruh langsung yang paling kuat bersumber dari locus of control terhadap motivasi kerja dengan koefisien 0,346. Hasil analisis ini menerangkan bahwa karyawan *Public relations* dengan *internal locus of control* yang kuat akan mendorong karyawan memiliki motivasi kerja tinggi. *Locus of control* juga memiliki pengaruh tidak langsung terbesar terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, artinya dalam jangka panjang *internal locus of control* akan meningkatkan motivasi kerja dan selanjutnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

**Hasil Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah hasil pengolahan data sampel dapat diterapkan untuk populasi. Analisis jalur digunakan untuk mengestimasi hubungan kausal antara sejumlah variabel dan hirarki kedudukan masing-masing variabel dalam serangkaian jalur-jalur pengaruh antar variabel. Dasar untuk menjawab permasalahan mengenai pengaruh antara variabel digunakan hasil perhitungan dengan analisis regresi dan sekaligus untuk pengujian hipotesis. Koefisien jalur dilihat dari koefisien beta (koefisien yang distandarisasi).

Pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis digunakan nilai signifikansi (p-value) dengan kriteria apabila p-value > 0,05, maka H<sub>0</sub> diterima atau H<sub>a</sub> ditolak, artinya koefisien jalur yang diperoleh adalah tidak signifikan, Dan apabila p-value < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak atau H<sub>a</sub> diterima,

artinya koefisien jalur yang diperoleh adalah signifikan.

#### a. Pengujian Hipotesis H1

Hipotesis H1 menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh langsung pada motivasi kerja. Hasil uji-t terhadap koefisien jalur pada pengaruh ini sebesar 0,322 adalah signifikan ( $p < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian mendukung hipotesis H1 bahwa ada pengaruh langsung *self esteem* terhadap motivasi kerja.

#### b. Pengujian Hipotesis H2

Hipotesis H2 menyatakan bahwa *self efficacy* mempengaruhi secara langsung motivasi kerja. Hasil uji-t terhadap koefisien jalur pada pengaruh ini sebesar 0,340 adalah signifikan ( $p < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian mendukung hipotesis H2 bahwa ada pengaruh dari *self efficacy* terhadap motivasi kerja.

#### c. Pengujian Hipotesis H3

Hipotesis H3 menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh langsung pada motivasi kerja karyawan. Hasil uji-t terhadap koefisien jalur pada pengaruh ini sebesar 0,346 adalah signifikan ( $p < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian mendukung hipotesis H3 bahwa ada pengaruh langsung dari *locus of control* terhadap motivasi kerja karyawan.

#### d. Pengujian Hipotesis H4

Hipotesis H4 menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung pada kinerja karyawan. Hasil uji-t terhadap koefisien jalur pada pengaruh ini sebesar 0,636 adalah signifikan ( $p < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian mendukung hipotesis H4 bahwa ada pengaruh langsung positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya memberikan beberapa kesimpulan antara lain :

1. *Self esteem* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Pengaruh ini mempunyai makna bahwa *self esteem* yang kuat akan mempunyai pengaruh bermakna terhadap motivasi kerja karyawan. Koefisien jalur bertanda positif mengindikasikan pengaruh *self esteem* bagi karyawan *public relation* bersifat sebagai faktor pendorong. *High self efficacy* akan menjadi faktor pendorong meningkatnya motivasi kerja karyawan *public relation* di Santika Indonesia Hotel and Resort.
2. *Self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Pengaruh ini mempunyai makna bahwa *self efficacy* yang baik akan mempunyai pengaruh bermakna

terhadap motivasi kerja karyawan. Koefisien jalur bertanda positif mengindikasikan pengaruh *self efficacy* bagi karyawan bersifat sebagai faktor pendorong. Motivasi kerja yang tinggi pada praktisi *public relation* di hotel akan meningkatkan kinerja.

3. *Locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Pengaruh ini mempunyai makna bahwa *locus of control* yang bersifat internal akan mempunyai pengaruh bermakna terhadap motivasi kerja karyawan. Koefisien jalur bertanda positif mengindikasikan pengaruh *locus of control* bagi karyawan bersifat sebagai faktor pendorong.
4. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini mempunyai makna bahwa motivasi kerja yang kuat akan mempunyai pengaruh bermakna terhadap tingginya kinerja karyawan. Koefisien jalur bertanda positif mengindikasikan pengaruh motivasi kerja bagi kinerja karyawan bersifat sebagai faktor pendorong. Seluruh jajaran pimpinan atau manajemen hotel mengevaluasi keunggulan dan kelemahan yang ada dalam motivasi kerja agar dapat efektif meningkatkan kinerja karyawan.

### 5.2.Saran

#### 1. Bagi Karyawan *Public relations*

Menjalankan peran sebagai seorang *Public relations* dalam sebuah hotel harus didukung dengan motivasi kerja yang tinggi. Tugas seorang *Public relations* yang kompleks harus ditangani oleh seorang individu dengan *strong self esteem*, *high efficacy* dan *internal of control*. Oleh karena itu, seorang *Public relations* harus terus mengembangkan diri dengan melakukan proses evaluasi diri secara terus menerus.

#### 2. Bagi Pihak Hotel

- a. Pengaruh *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja *Public relations* perlu menjadi catatan penting bagi perusahaan. Sebaiknya perusahaan secara terjadwal melakukan training pengembangan diri untuk mengasah *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* karyawan-karyawannya.
- b. Ruang lingkup pekerjaan *Public relations* yang kompleks dan spesifik menjadikan posisi ini harus ditempati oleh individu yang paham benar mengenai tugas, fungsi dan peran *Public relations*. Oleh karena itulah sebaiknya pihak Santika Indonesia Hotel and Resort merekrut individu dengan latar belakang pendidikan *Public relations* untuk menempati posisi tersebut.

### 3. Bagi Peneliti Berikutnya

Peranan *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* dalam menjelaskan motivasi kerja telah berkontribusi positif bagi motivasi kerja. Untuk penelitian selanjutnya penulis menyarankan untuk meneliti hubungan langsung antara *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja.

Penelitian ini memiliki beberapa kekurangan, salah satunya adalah keterbatasan peneliti untuk mendapatkan data dokumentasi kegiatan perempuan sosialita yang ekstrim (sangat dirahasiakan) dikarenakan keterbatasan peneliti untuk terlalu mengexplore kegiatan dalam komunitas sosialita X. Hal ini memungkinkan adanya studi lanjutan terkait dengan tema yang diusung peneliti, yang diharapkan dapat menggali lebih dalam serta memperkaya alternatif penelitian yang telah ada.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Syukur Alhamdulillah atas berkah dan rahmat Allah SWT. Terimakasih peneliti sampaikan kepada kedua orang tua, saudara dan orang-orang tersayang. Selain itu, ucapan terimakasih juga penulis haturkan kepada dosen pembimbing Prof. Dr. Ir. Sanggar Kanto, dan Bapak Rachmat Kriyantono Ph.D, serta segenap keluarga besar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya Malang.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1]. Kriyantono, 2008, Public Relations Writing: Media Public Relations Membangun Citra Korporat, Kencana Prenada Media Group.
- [2]. Cutlip, S.M., Center, Glen., Broom, 2006, Effective Public Relations, Edisi Kesembilan, Jakarta, Kencana.
- [3]. Judge, Erez, Bono, 1998, The Relations Between Positive Self Concept and Job performance, The Power Being Positive, 167-187.
- [4]. Engko, Cecilia, 2006, Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus of Control Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja.
- [5]. Bandura, 1997, A.Social foundations of thought and action, Englewood Cliffs,NJ,Prentice Hall.
- [6]. Robbins SP, dan Judge, 2007, Perilaku Organisasi, Jakarta, Salemba Empat.
- [7]. Kreitner dan Kinicki, 2003, Perilaku Organisasi. Jakarta, Salemba empat.
- [8]. Sastrohadiwiryono, 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta, Bumi Aksara.