

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
INDIVIDUAL DENGAN *SELF ESTEEM* DAN *SELF
EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Empiris Pada Dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:
Clara Nutaella
NPM. 16.0101.0183

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
INDIVIDUAL DENGAN *SELF ESTEEM* DAN *SELF
EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Empiris Pada Dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun Oleh:
Clara Nutaella
NPM. 16.0101.0183

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**

2020

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
INDIVIDUAL DENGAN *SELF ESTEEM* DAN *SELF
EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Empiris Pada Dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:


Clara Nutaella

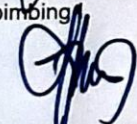
NPM 16.0101.0183

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 13 Agustus 2020

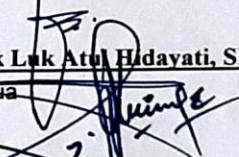
Susunan Tim Penguji

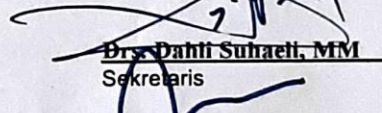
Pembimbing

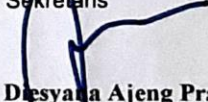

Luk Luk Atul Hidayati, SE.MM
Pembimbing I


Fritina Anisa, SE., MBA
Pembimbing II

Tim Penguji


Luk Luk Atul Hidayati, SE.MM
Ketua


Dra. Dahli Suharti, MM
Sekretaris

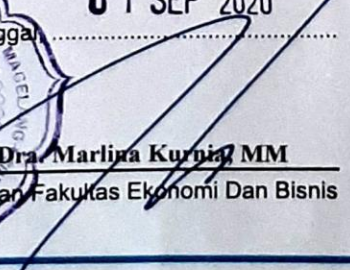

Desyala Ajeng Pramesti, SE., M.Sc.
Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

01 SEP 2020

Tanggal




Dra. Marlina Kurnia, MM
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Clara Nutaella

NIM : 16.0101.0183

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL
DENGAN *SELF ESTEEM* DAN *SELF EFFICACY*
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Empiris Pada Dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang)**

adalah benar-benar karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 4 Agustus 2020

Pembuat pernyataan,

Clara Nutaella
NIM. 16.0101.0183

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Clara Nutaella
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 16 Juni 1998
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Mayongan RT 01/RW 11, Dlimas, Kecamatan
Tegalrejo Kabupaten Magelang
Alamat Email : claranutaella@gmail.com

Pendidikan Formal

SD (2004-2010) : SD Negeri Purwosari
SMP (2010-2013) : SMP Negeri 9 Magelang
SMA (2013-2016) : SMA Negeri 1 Grabag
PT (2016-2020) : S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang

Pengalaman Organisasi :

1. Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM), sebagai anggota Divisi Sumber Daya Manusia (SDM)

Magelang, 4 Agustus 2020
Pembuat Pernyataan,

Clara Nutaella
NIM. 16.0101.0183

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum hingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”

(QS Ar Ra’d: 11)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan yang lainnya dan hanya kepada Allah-lah hendaknya kamu berhadap)”

(QS. Al-Insyirah: 6-7)

“Education is the most powerful weapon which you can use to change the world”

(Nelson Mandela)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang di usahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya”

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Aku meminta kekuatan, Allah memberiku kesulitan untuk membuatku kuat. Aku bertanya tentang kebijaksanaan, Allah memberiku masalah untuk diselesaikan”

(Sallahudin Al Ayyubi)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi berjudul **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Empiris Pada Dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang)**.

Skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Proses penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala-kendala yang dihadapi. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT atas segala kemudahan dan kelancaran yang diberikan.
2. Dr. Suliswiyadi, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Muhdiyanto, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
5. Mulato Santosa, S.E., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang
6. Drs. Muljono, M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Luk Luk Atul Hidayati, S.E., M.M selaku dosen pembimbing 1 (satu) yang penuh kesabaran telah memberikan bimbingan, arahan, kritik, dan saran dalam penyusunan skripsi.
8. Friztina Anisa, S.E., MBA selaku dosen pembimbing 2 (dua) yang penuh kesabaran telah memberikan bimbingan, arahan, kritik, dan saran dalam penyusunan skripsi.

9. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu yang tak ternilai harganya dan telah membantu kelancaran selama menjalankan studi di Universitas Muhammadiyah Magelang.
10. Seluruh Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan pelayanan dengan baik dan setulus hati.
11. Keluarga tercinta Bapak Iswari, Ibu Maryati, Adik saya Tita dan Dik Gibran serta seluruh keluarga saya yang senantiasa memberikan dukungan baik moril maupun materi serta doa yang tiada henti sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat-sahabat tersayang Catur Retno, Aulia Zelda, Amelia Puspita Sari, dan Eny Purwanti serta teman - teman manajemen angkatan 2016 dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
13. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Harapan dari penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkan.

Magelang, 4 Agustus 2020
Peneliti

Clara Nutaella
NPM. 16.0101.0183

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Pernyataan	iii
Halaman Riwayat Hidup	iv
Motto	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	x
Daftar Lampiran	xi
Abstrak	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kontribusi Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS.....	11
A. Telaah Teori	11
1. Grand teori	11
2. Kinerja Individual	14
3. <i>Self ESteem</i>	19
4. <i>Self Efficacy</i>	22
5. Kepuasan Kerja.....	25
B. Telaah Penelitian Sebelumnya.....	28
C. Perumusan Hipotesis.....	32
D. Model Penelitian	40

BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Populasi dan sampel	41
B. Data Penelitian	42
C. Definisi Variabel Operasional dan Pengukurannya	43
D. Uji Instrumen Data.....	46
E. Metode Analisis Data.....	48
F. Uji Hipotesis	49
 BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	 53
A. Statistik Deskriptif Data.....	53
B. Statistik Deskriptif Responden.....	54
C. Statistik Deskriptif Jawaban Responden.....	57
D. Uji Instrumen Penelitian	60
E. Uji Model Penelitian	61
F. Uji Intervening (Sobel Test)	70
G. Analisis Dan Pembahasan.....	72
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 79
A. Kesimpulan	79
B. Keterbatasan Penelitian.....	80
C. Saran	81
 DAFTAR PUSTAKA	 82
 LAMPIRAN	 86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Keterlambatan	3
Tabel 4.1 Data Sebaran Kuesioner	53
Tabel 4.2 Responden Menurut Gender	54
Tabel 4.3 Responden Menurut Usia.....	55
Tabel 4.4 Responden Menurut Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.5 Responden Menurut Masa Kerja	56
Tabel 4.6 Responden Menurut Besaran Gaji	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori Harapan	13
Gambar 2.2 Model Penelitian	40
Gambar 3.1 Kurva Normal Uji F	50
Gambar 3.2 Daerah Penerimaan Dan Penolakan H_0 Untuk Uji t.....	51
Gambar 4.1 Hasil Uji F Persamaan 1.....	64
Gambar 4.2 Hasil Uji F Persamaan 2.....	65
Gambar 4.3 Hasil Uji F Persamaan 3.....	65
Gambar 4.4 Hasil Uji t H1	67
Gambar 4.5 Hasil Uji t H2	68
Gambar 4.6 Hasil Uji t H3	68
Gambar 4.7 Hasil Uji t H4	69
Gambar 4.8 Hasil Uji t H5	69
Gambar 4.9 Model Diagram Akhir	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pernyataan Perusahaan	87
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	88
Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner	94
Lampiran 4 Deskripsi Jawaban Responden	98
Lampiran 5 Uji Validitas	99
Lampiran 6 Uji Reliabilitas.....	103
Lampiran 7 Uji Regresi Linier Berganda.....	106
Lampiran 8 Uji Sobel.....	109
Lampiran 9 t tabel	111
Lampiran 10 F tabel	113

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL DENGAN *SELF ESTEEM* DAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (Studi Empiris Pada Dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang)

**Oleh:
Clara Nutaella**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel *intervening*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Yamaha Sumber Baru Motor Magelang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden dengan menggunakan metode *sampling* jenuh. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan *sobel test*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self esteem*. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual. *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual. *Self esteem* dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual. *Self efficacy* dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kinerja Individual

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan, oleh karenanya SDM perlu dikelola dan dibina sebaik mungkin, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehingga menghasilkan kinerja sesuai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi ditandai oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pencapaian kinerja perusahaan. Karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Disiplin kerja akan tercipta dengan baik bila perusahaan mampu menciptakan dan mengimplementasikan aturan serta konsekuensi kerja terhadap karyawannya. Hal tersebut berarti bahwa perusahaan harus mensosialisasikan aturan-aturan yang telah dibuat

kepada karyawan sampai karyawan memahami dan dapat melaksanakan aturan-aturan tersebut.

Namun tidak jarang, karyawan tidak dapat memahami atau bahkan berbenturan dengan aturan tersebut sehingga disiplin kerja karyawan menjadi buruk bahkan semakin buruk. Hal ini terjadi sebagai akibat dari perbedaan kepentingan antara karyawan dengan perusahaan dan perusahaan tidak dapat menyesuaikan aturan tersebut. Dengan demikian, perusahaan harus mampu membuat aturan kerja yang dapat membuat kepentingan tersebut bisa disesuaikan dengan proses pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, penerapan konsekuensi, hukuman atau sanksi harus dilakukan secara tegas. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya penyimpangan kerja sehingga permasalahan disiplin kerja dapat diatasi.

Masalah disiplin kerja dalam bentuk keterambatan jam kerja dapat terjadi di semua bentuk organisasi atau perusahaan. Seperti yang terjadi di Dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang. Dealer ini berada di Jl. Ahmad Yani No. 290, Kedungsari, Kecamatan Magelang Utara, Kota Magelang, Jawa Tengah 56116. Merupakan dealer dan juga bengkel resmi dari Yamaha. Selain menawarkan penjualan Dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang juga menawarkan pelayanan service motor khusus Yamaha. Berikut adalah data keterlambatan karyawan Yamaha Sumber Baru Motor Magelang selama periode Juli - Desember 2019.

Tabel 1.1
Data Presensi Keterlambatan Karyawan
Periode Juli-Desember 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	
		Jumlah	Percentage %
Juli	50	5	2,5%
Agustus	50	4	2%
September	50	7	3,5%
Oktober	50	3	1,5%
November	50	6	3%
Desember	50	8	4%

Sumber: Yamaha Sumber Baru Motor Magelang

Berdasarkan data presensi keterlambatan karyawan diatas menunjukkan bahwa bulan juli sebesar 2,5%, bulan agustus, 2%, bulan September 3,5%, bulan oktober 1,5%, bulan November 3% dan bulan desember 4%. Dapat dilihat bahwa perusahaan ini terus mengalami kenaikan jumlah karyawan yang datang terlambat setiap bulannya. Keterlambatan jam kerja merupakan masalah bagi perusahaan karena hal tersebut menyangkut kedisiplinan kerja. Keterlambatan tersebut berarti karyawan tidak dapat bekerja secara penuh. Hal ini akan menyulitkan perusahaan-perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan. Datang kerja tidak pada waktunya akan mengakibatkan jadwal kerja terpaksa tertunda dan waktu untuk produksi berkurang. Jika masalah keterlambatan jam kerja tidak diselesaikan secara cepat oleh manajemen perusahaan maka target akan sulit dicapai sehingga akan mempengaruhi kinerja setiap individu karyawan dan akan sulit untuk mencapai kepuasan kerja.

Kinerja individual mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Penelitian (Goodhue, 1995) menyatakan bahwa pencapaian

kinerja individual berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu. Kinerja yang merupakan prestasi kerja individu dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dan juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lain. Ada beberapa faktor penentu yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja individu, diantaranya adalah *self esteem* dan *self efficacy*.

Self Esteem dianggap sebagai tingkat menyukai atau tidak menyukai diri sendiri dan tingkat sampai mana individu menganggap diri mereka berharga atau tidak berharga sebagai seorang manusia (Robbins, 2009). Para peneliti mendefinisikan *organization based self esteem (OBSE)* atau *self esteem* dalam organisasi sebagai nilai yang dimiliki oleh individu atas dirinya sendiri sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi. Individu yang memiliki keyakinan nilai diri sendiri yang tinggi cenderung akan memandang diri mereka sendiri sebagai orang yang penting, berharga, berpengaruh dan berarti dalam konteks organisasi yang memperkerjakan mereka (Kreitner, 2003). Individu yang memiliki *self esteem* yang tinggi mereka akan yakin atas kemampuan dirinya sendiri dan merasa berharga dilingkungkannya, dan akan semakin tinggi prestasi kinerja individunya.

Self efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. (Bandura, 1977) mengembangkan konsep yang berkaitan dengan sejauh mana keyakinan individu memperkirakan kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas

atau melakukan sesuatu yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu yang disebut *self efficacy*. Keyakinan dalam *self efficacy* dalam proses kerja sangat berkaitan dengan penilaian bagaimana sebaiknya seseorang melakukan tindakan tertentu dan diperlukan untuk menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Semakin tinggi *self efficacy* seseorang maka dia yakin atas kemampuan dirinya untuk mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaannya, maka semakin tinggi pula peluangnya untuk maju atau berhasil dan dapat mencapai tingkat kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja dari masing-masing individu berbeda karena pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual dan pada setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada setiap individu. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidaknya seseorang yang relative terhadap pekerjaannya, berbeda dengan pemikiran obyektif dan keinginan perilaku (Widagdo, 2001). Tingkat kepuasan yang rendah mengakibatkan terganggunya aktivitas seorang individu dalam mencapai tujuannya. Kepuasan kerja yang dirasakan individu tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja individu itu sendiri karena pada umumnya suatu organisasi terfokus pada kinerja dan keuntungan, baik itu kinerja individu maupun kinerja organisasional.

Penelitian-penelitian tentang kepuasan kerja, kinerja individual, *self esteem* dan *self efficacy* telah dilakukan dan menghasilkan hasil yang

berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh (Santoso, 2013), (Ezra, 2017) menghasilkan sebuah kesimpulan bahwa kepuasan kerja dengan kinerja individual tidak signifikan, *self esteem* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual, *self esteem* memiliki hubungan yang negatif dengan kinerja individual, hubungan negatif antara *self efficacy* dengan kinerja individual. Penelitian yang dilakukan oleh (Engko, 2008), (Indrawati, 2013), (Prasetya, Handayani, & Purbandari, 2013) memberikan bukti empiris bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap *self esteem*, hubungan positif antara kepuasan kerja dan *self efficacy*, kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja individual, hubungan positif antara *self esteem* dan *self efficacy*. Dari beberapa hasil penelitian ternyata hasilnya tidak linier atau sama, maka dalam penelitian ini mencoba untuk mengetahui pengaruh variabel yang sama pada institusi yang berbeda. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada karyawan di Dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Yamaha maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Sebagai Variabel *Intervening*”.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *self esteem*?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *self efficacy*?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja individual?
4. Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja individual?
5. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja individual?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja individual melalui *self esteem*?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja individual melalui *self efficacy*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan diadakan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *self esteem*.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *self efficacy*.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self esteem* terhadap kinerja individual.

5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja individual.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual melalui *self esteem*.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual melalui *self efficacy*.

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat baik segi teoritis maupun segi praktis:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis pada pengembangan teori kinerja dan kepuasan kerja. Bisa menjadi bahan acuan pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian dengan teori sumber daya manusia atau manajemen kinerja yang relevan terkait dengan masalah yang diteliti dan memungkinkan untuk dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada Dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi, masukan positif, serta semangat lebih untuk karyawan dalam bekerja guna untuk meningkatkan kinerja individu dan kepuasan kerja.

E. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar sistematika penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini merupakan bagian awal yang berisi alasan memilih judul berupa latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bagian ini berisi teori sebagai dasar untuk menganalisa pokok-pokok masalah dalam penelitian berupa telaah teori, hasil penelitian terdahulu, hipotesis dan model penelitian.

BAB III METODA PENELITIAN

Bagian ini berisi gambaran dan tahapan penelitian yang menjelaskan tentang populasi, sampel, metode pengambilan sampel, definisi operasional, pengukuran variabel dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi tentang analisis data dan pembahasan. Bagian ini menjadi titik perhatian karena dilakukan pengolahan dan analisis data

menggunakan bantuan program SPSS berupa analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas data, analisis regresi dan pengujian hipotesis.

BAB V KESIMPULAN

Merupakan bagian akhir dari penyusunan skripsi yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. *Expectancy Theory* (Teori Harapan)

Teori Harapan (*Expectancy theory*) digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja pada karyawan. Teori harapan (*Expectancy theory*) berpendapat bahwa seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tingkah laku mereka atau apa yang mereka lakukan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut. *Expectancy theory* yang awalnya dikembangkan oleh (Vroom, 1964) dan dilanjutkan oleh Porter-Lawler untuk memberikan kerangka konseptual dalam pendesainan pengelolaan kinerja terpadu dengan *balanced scorecard* sebagai basisnya. Kinerja dihubungkan dengan kemampuan dan karakter serta persepsi peran. Yang lebih penting dalam model Porter-Lawler adalah apa yang terjadi setelah kinerja. Penghargaan dan kepuasan yang menyusul lalu bagaimana penghargaan dan kepuasan tersebut dinilai, dan selanjutnya akan menentukan kepuasan. Model Porter-Lawler merupakan perubahan penting dari pemikiran tradisional bahwa kinerja menghasilkan kepuasan.

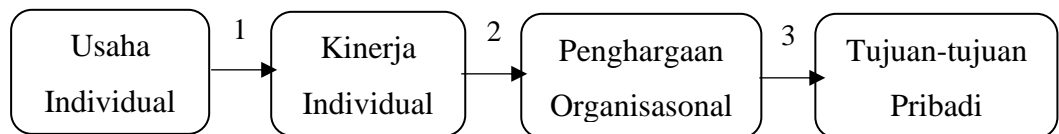
Menurut Teori *Expectancy* kekuatan yang memotivasi individu untuk bekerja dengan baik dipengaruhi oleh hubungan timbal balik

antara apa yang diinginkan dan di butuhkan, seberapa besar keyakinan individu bahwa perusahaan akan memberikan kepuasan bagi keinginan individu sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Bila keyakinan yang diharapkan untuk memperoleh kepuasan cukup besar maka individu akan bekerja sebaik mungkin dan sebaliknya. Dalam bab ini (Vroom, 1964) mengemukakan beberapa konsep sebagai dasar model kognitif yang dikembangkan yaitu:

- a. *Valance* yaitu orientasi afektif terhadap *outcome* (hasil). Hasil *Valance* menunjukkan *instrumentality* atau korelasi persepsi individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.
- b. *Expectancy* adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku atau suatu penilaian bahwa kemungkinan sebuah upaya akan menyebabkan kinerja yang diharapkan.
- c. *Instrumentality* adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama ekspektansi merupakan sesuatu yang ada dalam diri individu yang terjadi karena adanya keinginan untuk mencapai hasil sesuai dengan tujuan atau keyakinan bahwa kinerja akan mengakibatkan penghargaan.

Menurut (Robbins, 2009) teori *expectancy* menjelaskan tiga hubungan yaitu: 1) hubungan usaha dan kinerja, yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha untuk menghasilkan kinerja, 2) hubungan kinerja dan penghargaan, menunjukkan tingkat

sampai mana individu yakin bahwa dengan bekerja pada suatu tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan, dan 3) hubungan penghargaan dan tujuan-tujuan pribadi yang menyatakan tingkat sampai mana penghargaan organisasional memuaskan tujuan pribadi atau kebutuhan seseorang individu dan daya tarik dari penghargaan potensial bagi individu. Hubungan ketiganya dapat dijelaskan melalui berikut.



Gambar 2.1
Kerangka Teori Harapan

Keterangan: 1. Hubungan usaha-kinerja

2. Hubungan kinerja-peghargaan

3. Hubungan penghargaan-tujuan pribadi

Teori *expectancy* Vroom memiliki dua asumsi dasar yaitu: 1) individu memiliki keyakinan tentang *outcome* yang membawa dampak pada perilaku dan hubungan kusal antara *outcome* tersebut, yang kemudian keyakinan ini dikenal sebagai *expectancy* atau *instrumentality*, 2) individu memiliki reaksi afektif (emosional) terhadap *outcome* yaitu ketertarikan dan kepuasan, yang dikenal sebagai *valance*. *Expectancy*, *instrumentality* dan *valance* mempengaruhi perilaku individu dalam dua cara yaitu dengan

meningkatkan *force* untuk bertindak dan mempengaruhi pilihan pada tingkat performance.

2. Kinerja Individual

Kinerja individual mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja individual yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh (Goodhue, 1995) menyatakan bahwa pencapaian kinerja individual berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu. Kinerja yang tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada individu dalam perusahaan atau organisasi. Kinerja individual merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja individual yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Engko, 2008). Kinerja seseorang dapat dikatakan baik, jika orang tersebut mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan di masa yang akan datang.

Kinerja merupakan perilaku yang nyata ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan (Rivai, 2004). Sedangkan

Wirawan mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009).

Menurut Mangkunegara kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007). Sedangkan Menurut (Simanjuntak, 2005) Kinerja Individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description* (Sondang, 2002). Pengertian kinerja lainnya yang disampaikan oleh Kartono, mengatakan bahwa kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan *job description* yang diberikan kepada masing-masing karyawan (Kartono, 2002). Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2004).

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”. Menurut (Munandar, 2008), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Dari paparan teori mengenai pengertian kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu yang telah dikerjakan dalam organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada individu atau kelompok kerja guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan nilai dan norma yang ada. Berbagai identifikasi telah dianalisis oleh (Maurice, 2004) sebagai faktor penyebab kinerja seseorang yang merupakan sesuatu yang fundamental bagi proses pengawasan yang baik serta pembuatan keputusan yang lebih efektif dalam proses strategi perbaikan kinerja staf. Ada beberapa faktor penentu yang mempengaruhi kinerja individu diantaranya adalah kepuasan kerja, *self esteem* dan *self efficacy*.

- a. Persoalan kinerja adalah sesuatu yang merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh faktor lain atau dengan kata lain sesuatu yang dapat dirubah dengan jalan tertentu yaitu kepuasan kerja. Tentu saja melalui proses yang tertuang dalam proses pengembangan individu maupun lingkungan di mana mereka bekerja. (Gibson, 2003) yang mengungkap bahwa setiap kinerja individu adalah juga menjadi kinerja organisasi. Oleh karena itu faktor yang menjadi perhatian pokok dari organisasi di masa yang akan datang adalah sejauhmana organisasi dapat menempatkan peningkatan kinerja individu dalam merangsang kepuasan kerjanya secara kumulatif.
- b. Para ahli menyimpulkan bahwa terdapat berbagai faktor yang dapat digunakan untuk menjelaskan perubahan variabel kinerja individu. Gibson misalnya mengemukakan bahwa model teori kinerja dapat dijelaskan melalui sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku seseorang. Variabel individu dikelompokkan pada sub variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan kondisi geografis mereka. Sub variabel kemampuan dan keterampilan disini yaitu *self esteem* dan *self efficacy* yang dimiliki setiap individu dan merupakan faktor utama dan pokok yang mempengaruhi secara langsung kondisi perilaku dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai efek yang tidak langsung terhadap pola perilaku dan kinerja individu dalam organisasi.

Menurut (Sondang, 2002) kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya seperti *self esteem* dan *self efficacy* yang dimiliki dalam seorang individu. Seseorang memiliki kondisi yang baik mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi yang pada akhirnya tercermin dalam kegairahan bekerja dengan tingkat produktivitas tinggi dan sebaliknya. Kinerja karyawan berbeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan tersebut adalah karena adanya perbedaan kondisi fisik, kemampuan, motivasi dan faktor-faktor individual lainnya.

Kinerja yang dicapai oleh individu pekerja sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari individu tersebut yang apa bila dirinci merupakan faktor-faktor yang sangat kompleks. (Mar'at, 2001) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor individu seperti *self esteem*, *self efficacy* dan faktor situasi kerja. Menurut Henry Simamora dalam (Mangkunegara, 2007) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan keahlian: mental dan fisik
 - b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian
 - c. Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - a. Persepsi
 - b. *Attitude*

c. *Personality*

d. Pembelajaran

e. Motivasi

3) Faktor organisasi yang terdiri dari:

a. Sumber daya

b. Kepemimpinan

c. Penghargaan

d. Struktur

e. *Job design*

Faktor individu misalnya perbedaan minat, sikap, jenis kebutuhan dan yang lainnya. Perbedaan-perbedaan tersebut dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Perbedaan-perbedaan dalam faktor individu ini dapat dikatakan adanya perbedaan karakteristik individu. Adapun faktor situasi kerja yang mendukung kinerja diantaranya: identitas tugas, otonomi, ini merupakan karakteristik pekerjaan sedangkan lingkungan kerja terdekat dan lainnya merupakan karakteristik organisasi.

3. *Self Esteem*

Self esteem merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri, baik berupa penilaian negatif maupun penilaian positif yang akhirnya menghasilkan perasaan yang membawa kepercayaan diri dalam menjalani kehidupan. Menurut (Kreitner, 2003) *self esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri

secara keseluruhan. Dengan adanya *self esteem* dapat meningkatkan nilai-nilai optimis dalam diri kita dan membawa dampak akan perkembangan yang positif dalam kehidupan. *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 negatif. Pernyataan positif pada survey *self esteem* adalah “saya merasa bahwa saya adalah seseorang yang sangat berarti, seperti orang lainnya, sedangkan pernyataan-pernyataan yang negatif adalah “saya merasa bahwa saya tidak memiliki banyak hal untuk dibanggakan”. Orang yang sepakat dengan pernyataan positif dan tidak sepakat dengan pernyataan negatif memiliki *self esteem* yang tinggi dimana mereka melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang yang dengan *self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner, 2003).

(Santrock, 2002) memberi penjelasan secara menyeluruh mengenai *self esteem* yang gambarkan sebagai dimensi evaluatif diri yang bersifat luas, yang artinya sikap yang dibuat individu terhadap diri sendiri mulai dari rentang dimensi yang positif sampai negatif. Santrock juga menyebutkan bahwa *self esteem* juga sering disebut sebagai *self image* (gambaran diri) atau *self worth* (percaya diri). (Baron, 2004) mengatakan bahwa *self esteem* menunjukkan

keseluruhan sikap yang dimiliki oleh seseorang, baik positif maupun negatif. James juga berbicara mengenai evaluasi terhadap diri, menurutnya evaluasi mengenai diri sendiri dapat dikenal sebagai *self esteem*.

Ditambahkan oleh Sedikides dalam (Baron, 2004) yang menyatakan bahwa dalam evaluasi diri terdapat tiga kemungkinan motif, yaitu individu dengan mencari *self-assesment* (untuk mendapatkan pengetahuan yang pasti mengenai dirinya), *self-enhancement* (untuk memperoleh informasi positif mengenai diri sendiri), atau *self-verification* (untuk mengkonfirmasi apa yang telah mereka ketahui mengenai diri mereka sendiri). Setelah itu, pemahaman mengenai *self esteem* akan makin berkembang.

Selain itu (Lerner, 1980) berpendapat bahwa *self esteem* (harga diri) merupakan tingkat penilaian yang diberikan oleh individu untuk dirinya sendiri, baik dalam penilaian yang positif maupun penilaian ataupun negatif yang selanjutnya dihubungkan dengan konsep diri individu tersebut. *Self esteem* merupakan evaluasi yang dilakukan oleh individu pada dirinya sendiri dengan pandangan yang positif maupun sebaliknya menghargai diri dengan cara negatif. (Murk, 2006) mendefinisikan *self esteem* sebagai kompetensi (*competence*), yang artinya penilaian dari individu terkait kondisi sebenarnya mengenai kemampuan yang dimiliki (*actual/real self*), hal tersebut seringkali dibandingkan dengan keadaan kemampuan yang sebenarnya

diinginkan individu (*ideal self*). Sementara (Rosenberg, 1992) mengatakan bahwa *self esteem* mengacu pada evaluasi keseluruhan seseorang dari kelayakannya sebagai seorang manusia. Secara tradisional, *self esteem* telah dikonseptualisasikan sebagai konstruksi *unidimensional* yang merupakan keseluruhan sisi positif-negatif terhadap diri sendiri. Sejalan dengan Rosenberg, Tafarodi & Swann menambahkan dua aspek dalam *self esteem* yang terdiri dari *self competence* (kompetensi diri) dan *self liking* (menyukai diri atau penerimaan diri).

Dari berbagai pendapat para tokoh diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *self esteem* merupakan evaluasi atau penilaian diri yang dilakukan individu terhadap dirinya sendiri secara global, dengan menyadari dan percaya terhadap kemampuannya, merasa bahagia atas dirinya, penerimaan terhadap diri, kesadaran terhadap kompetensinya, dan juga penerimaan terhadap dirinya sendiri.

4. *Self Efficacy*

Manusia adalah makhluk yang mempunyai keunggulan dibanding makhluk lain di alam raya. Kelebihan itu berupa akal, yang menjadikan manusia melakukan proses berpikir yang mendalam dalam setiap tindakannya. Ini berbeda dengan hewan yang hidup dan beraktifitas berdasarkan insting dan naluri. Setiap aktifitas manusia dikenai proses berpikir, tentang tujuan, manfaat, serta bagaimana mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun,

setiap manusia mempunyai kemampuan yang berbeda dalam mengeksplorasi kerja otak demi mencapai tujuan-tujuan dalam hidup. Hal ini sangat dipengaruhi oleh kemampuan masing-masing dalam menentukan keputusan atas pilihan-pilihan yang harus diambil dalam situasi tertentu.

Konsep *self efficacy* sebenarnya adalah inti dari teori *sosial cognitive* yang dikemukakan Albert Bandura yang menekankan peran belajar observasional, pengalaman sosial, dan determinisme timbal balik dalam pengembangan kepribadian. Konsep *self efficacy* mirip dengan konsep *self esteem* (harga diri), namun terdapat perbedaan yang penting. *Self esteem* mengacu pada perasaan umum dari harga diri atau nilai diri, dikonseptualisasikan sebagai suatu atribut yang meliputi rentang kegiatan yang beragam, sementara *self efficacy* adalah kepercayaan pada kapasitas seseorang untuk sukses pada tugasnya dan *self efficacy* lebih spesifik pada situasi tertentu (Assaat, 2007).

Self efficacy menurut (Kreitner, 2003) adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu *Self efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik, karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang karyawan akan membuat *self efficacy* menjadi semakin tinggi

(Sapariyah, 2011). Menurut (Philip J.M, 1997), *Self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* yang menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Penelitiannya menemukan bahwa *self efficacy* berhubungan positif dengan penetapan tingkat tujuan. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan tertentu, mereka juga akan berusaha menetapkan tujuan lain yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Lee, 1994) menyatakan bahwa individual yang memiliki *self efficacy* tinggi pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukannya. Kegagalan dalam mencapai suatu target atau tujuan akan membuat individu berusaha lebih giat lagi untuk meraihnya kembali serta mengatasi rintangan yang membuatnya gagal dan kemudian menetapkan target lain yang lebih tinggi lagi. Individu yang mempunyai *self efficacy* rendah ketika menghadapi situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi akan cenderung malas berusaha atau lebih menyukai kerja sama. Individu yang mempunyai *self efficacy* rendah akan menetapkan target yang lebih rendah pula serta keyakinan terhadap keberhasilan akan pencapaian target yang juga rendah sehingga usaha yang dilakukan lemah (Bandura, 1977).

(Bandura, 1977) mendefinisikan *self efficacy* sebagai judgment individu atas kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan. *Self efficacy* menurut (Bandura, 1977) dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui 4 sumber yaitu kinerja atau pengalaman masa lalu, model perilaku (mengamati orang lain yang melakukan tindakan yang sama), persuasi dari orang lain dan keadaan faktor fisik dan emosional. Pencapaian prestasi merupakan sumber pengharapan *efficacy* yang terbesar karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu yaitu berupa keberhasilan atau kegagalan.

Merujuk dari berbagai pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tuntutan tugas, mengatur dan tindakan dalam menghadapi berbagai situasi untuk mencapai hasil sesuai dengan yang ditargetkan.

5. Kepuasan Kerja

(Hasibuan, 2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh

pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Menurut (Robbins, 2009) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut (Luthans, 2006) Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil dari prestasi kerja atau pengalaman.

Definisi kepuasan kerja dikemukakan oleh (Luthans, 2006) adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Lima model kepuasan kerja, yang dikemukakan oleh (Kreitner, 2003) adalah; Pertama pemenuhan kebutuhan, model ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan yang memungkinkan seseorang dapat memenuhi kebutuhannya. Kedua ketidakcocokan, model ini menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. Ketiga pencapaian nilai, model ini menjelaskan bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari individu. Keempat persamaan, model ini kepuasan adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan ditempat kerja. Kelima watak atau genetik, model ini berusaha menjelaskan

beberapa orang merasa puas dengan situasi dan kondisi kerja tertentu, namun sebagian lagi merasa tidak puas dengan kondisi tersebut.

Herzberg dengan teorinya tentang kepuasan kerja menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan faktor *Motivator-Hygiene* (Kreitner, 2003). Faktor motivator berkaitan dengan pekerjaan yang menawarkan prestasi, pengakuan, pekerjaan yang menantang, tanggungjawab serta prospek kemajuan. Sedangkan faktor *hygiene* yang berkaitan kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji, hubungan kerja dan kondisi kerja. Disimpulkan faktor *hygiene* hanya dapat mengeliminasi ketidakpuasan saja, tidak mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan faktor motivator akan dapat meningkatkan kepuasan kerja, apabila faktor ini ada. (Celluci, 1978) merumuskan indikator-indikator kepuasan kerja dalam 5 indikator sebagai berikut:

- 1) Kepuasan dengan gaji
- 2) Kepuasan dengan promosi
- 3) Kepuasan dengan rekan kerja
- 4) Kepuasan dengan atasan
- 5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Pemahaman tentang kepuasan kerja mempunyai aspek yang luas, kepuasan kerja tidak hanya dapat dipahami dari aspek fisik pekerjaannya itu sendiri, akan tetapi dari sisi non fisik. Kepuasan kerja berkaitan dengan fisik dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya, kondisi lingkungan pekerjaannya, ia juga berkaitan dengan

interaksinya dengan sesama rekan kerjanya, serta sistem hubungan diantara mereka. Selain itu, kepuasan kerja juga berkaitan dengan prospek dengan pekerjaannya apakah memberikan harapan untuk berkembang atau tidak.

Semakin aspek-aspek harapan terpenuhi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek seperti tingkat produktivitas, tingkat absensi, serta tingkat pengunduran diri dari pekerjaan. Selain itu ketidakpuasan kerja dalam banyak hal sering dimanifestasikan dalam tindakan-tindakan destruktif aktif dan pasif, seperti suka mengeluh, menjadi tidak patuh terhadap peraturan, tidak berusaha menjaga aset perusahaan, membiarkan hal-hal buruk terus terjadi, dan menghindar dari tanggung jawabnya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasn, kondisi pekerjaan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain, umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan, dan keadaan emosi positif karyawan terhadap pekerjaannya.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang terdiri dari Kinerja Individual, *Self Esteem* dan *Self Efficacy* telah dilakukan oleh beberapa peneliti, seperti ditunjukkan berikut ini:

- a. Penelitian pertama yang dilakukan oleh Prasetya, Veronika; Handayani, Dwi; Theresia Purbandari mahasiswa Universitas Katolik Widya Mandala Madiun pada tahun 2013 dengan judul “*Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy Terhadap Kinerja Individual*”. Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan secara empiris bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja individual dengan self esteem dan self efficacy sebagai variable intervening. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual, self esteem berpengaruh signifikan terhadap self efficacy, dan kepuasan kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja individu secara langsung daripada melalui self esteem maupun self efficacy.
- b. Penelitian kedua yang dilakukan oleh Agus Santoso mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta pada tahun 2013 dengan judul “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Mediating*”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individu dengan variabel mediating self esteem dan self efficacy. Hasil

dari penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja individual tidak signifikan, kepuasan kerja tidak memiliki hubungan positif dengan kinerja individual, kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap self esteem, self esteem memiliki hubungan yang positif dengan kinerja individual, kepuasan kerja dan self efficacy memiliki hubungan positif dan hubungan positif antara self efficacy dengan kinerja individual.

- c. Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Yeti Indrawati mahasiswa Universitas Sam Ratulangi Manado pada tahun 2014 dengan judul "*Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado)*". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari *self esteem* terhadap kepuasan kerja, pengaruh yang signifikan dari *self efficacy* terhadap kepuasan kerja, pengaruh yang signifikan dari *self efficacy* terhadap kinerja perawat, pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja perawat, dan pengaruh yang tidak signifikan dari *self esteem* terhadap kinerja perawat.
- d. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Salangka, Rian; Dotulong, Lucky mahasiswa Universitas Sam Ratulangi Manado pada tahun 2015 dengan judul "*Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo*". Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah self efficacy, self esteem dan lingkungan kerja berpengaruh

terhadap kepuasan kerja para karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Self efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan kemudian secara parsial Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

- e. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Tri Ebel Ezra pada tahun 2017 dengan judul "*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan*" (Ezra, 2017). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dan pengaruh self esteem terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan self esteem tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- f. Penelitian yang dilakukan oleh Sebayang, Stevani; Sembiring, Jafar mahasiswa Universitas Telkom pada tahun 2017 dengan judul "*Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia*". Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh self efficacy dan self esteem terhadap kinerja individual karyawan PT. Finnet Indonesia. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan.

- g. Penelitian yang dilakukan oleh Sapta Rini Widyawati & Ni Ketut Karwini mahasiswa Universitas Mahasaraswati Denpasar pada tahun 2018 dengan judul "*Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar*". Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh self esteem, self efficacy dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa self esteem, self efficacy dan keterlibatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar.
- h. Penelitian yang dilakukan oleh Podhang Wikanto Aji mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta pada tahun 2019 dengan judul "*Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Individu Karyawan*". Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan secara empiris bahwa dengan self efficacy dan self esteem dapat berpengaruh terhadap kinerja individu sebagai variabel intervening. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual, self esteem berpengaruh signifikan terhadap self efficacy dan kinerja individu dipengaruhi oleh self efficacy maupun self esteem.

C. Perumusan Hipotesis

Penelitian yang akan dilakukan ini akan mengambil berupa:

- a. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Self Esteem***

Teori harapan (*Expectancy theory*) berpendapat bahwa seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tingkah laku mereka atau apa yang mereka lakukan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut. Para peneliti mendefinisikan organization based self esteem (OBSE) atau self esteem dalam organisasi sebagai nilai yang dimiliki oleh individu atas dirinya sendiri sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi. Orang yang memiliki skor OBSE tinggi cenderung memandang diri mereka sendiri sebagai orang yang penting, berharga, berpengaruh dan berarti dalam konteks organisasi yang mempekerjakan mereka (Kreitner, 2003). Dengan demikian jika seseorang merasa dirinya begitu penting, berharga dan berpengaruh maka timbul kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya karena apa yang dilakukannya berhasil dan menciptakan hasil yang optimal.

Penelitian sebelumnya yaitu Meta analisis yang dilakukan oleh (Judge, 2001) menemukan ada hubungan positif antara *self esteem* dan kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Santoso, 2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap *self esteem*. Dari uraian diatas maka hipotesis yang dapat disusun sebagai berikut:

H1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap self esteem.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Self Efficacy*

(Kreitner, 2003) menjelaskan bahwa teori pengharapan memiliki tiga konsep kunci yaitu pengertian bahwa pengharapan adalah harapan akan usaha dan kinerja (*effort-performance*), instrumentalitas adalah persepsi kinerja-hasil (*performance-outcome*), dan valensi merujuk pada nilai yang diberikan seseorang terhadap hasil (*outcome*). *Self efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal. *Self efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya.

Penelitian sebelumnya yaitu Meta analisis yang dilakukan oleh (Judge, 2001) menemukan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan *self efficacy*. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Santoso, 2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan *self efficacy* memiliki hubungan positif. Dari uraian diatas maka hipotesis yang dapat disusun sebagai berikut:

H2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap self efficacy.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual

Teori Harapan (*Expectancy theory*) digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kinerja dan kepuasankerja pada

karyawan. *Expectancy theory* yang awalnya dikembangkan oleh Vroom dan dilanjutkan oleh Porter-Lawler untuk memberikan kerangka konseptual dalam pendesainan pengelolaan kinerja terpadu dengan *balanced scorecard* sebagai basisnya. Kinerja dihubungkan dengan kemampuan dan karakter serta persepsi peran. Yang lebih penting dalam model Porter-Lawler adalah apa yang terjadi setelah kinerja. Penghargaan dan kepuasan yang menyusul lalu bagaimana penghargaan dan kepuasan tersebut dinilai, dan selanjutnya akan menentukan kepuasan. Model Porter-Lawler merupakan perubahan penting dari pemikiran tradisional bahwa kinerja menghasilkan kepuasan.

Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh (Vroom, 1964) dan Strauss (1968) menyatakan bahwa terdapat signifikansi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Menurut mereka, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas. Di lain pihak (Iaffaldano, 1986) menemukan korelasi yang tidak signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja individual. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Maryani dan (Supomo, 2001) yang menjadikan dosen sebagai sampel penelitiannya menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja individual. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Prasetya, Handayani, & Purbandari, 2013) menunjukkan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual.

Dari uraian diatas maka hipotesis dapat disusun sebagai berikut:

H3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individual

d. Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Individual

Menurut teori harapan dari Synder merefleksikan bahwa persepsi individu terhadap kemampuan adalah untuk mendefinisikan tujuan dengan jelas untuk mencapai tujuan. Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual. Hal ini akan meningkatkan kinerja individualnya. Meta analisis yang dilakukan oleh (Judge, 2001) menemukan ada hubungan positif antara *self esteem* dan kinerja individual. Hubungan positif antara *self esteem* dan kinerja juga dinyatakan oleh Korman (1970), Shrauger (1972) dan (Donal *et al.* 2004). Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Brockner, 1998) yang menyatakan bahwa hubungan kedua variabel tersebut tidak signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh (Karwini, 2018) menunjukkan bahwa *self esteem* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Santoso, 2013) menunjukkan bahwa *self esteem* memiliki hubungan yang positif dengan kinerja individual. Dari uraian diatas maka hipotesis yang dapat disusun sebagai berikut:

H4. Self esteem memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individual

e. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Individual

Menurut Linley & Joseph 1994 dalam Agita, (2008) harapan dapat dipahami sebagai gabungan dari motivasi intrinsik, *self efficacy* pribadi dan harapan akan hasil. Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual. Meta analisis yang dilakukan oleh (Judge, 2001) menemukan ada hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja individual. Penelitian yang dilakukan oleh Amir Erez dan (Judge, 2001) juga menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dan kinerja individual. Penelitian yang dilakukan oleh (Karwini, 2018) menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Santoso, 2013) menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan yang positif dengan kinerja individual. Dari uraian diatas maka hipotesis yang dapat disusun sebagai berikut:

H5. Self efficacy memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individual

f. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual melalui *self esteem*

Berdasarkan teori Harapan, dapat dipahami bahwa harapan merupakan sesuatu yang dapat dibentuk dan dapat digunakan sebagai langkah untuk perubahan. Perubahan yang menguntungkan dapat menyebabkan individu mencapai hidup yang lebih baik yaitu untuk mencapai kepuasan kerjanya. Setiap individu memiliki kemampuan untuk membentuk harapan karena mereka memiliki komponen dasar atau *self esteem* dalam kemampuan kognitif yang diperlukan untuk menghasilkan pemikiran-pemikiran yang berhubungan dengan harapan. Perubahan yang berkaitan dengan harapan tersebut membutuhkan pembentukan dan pemeliharaan kekuatan pribadi dalam konteks hubungan yang suportif atau saling membantu (Snyder, 1994).

Semakin baik kinerja individu seseorang maka semakin baik pula penerapan *self esteem* dalam diri individu tersebut. Apabila semakin tinggi *self esteem* seseorang akan mampu mendorong kerjanya secara kognitif sehingga dapat bertindak lebih terarah, dan karyawan akan yakin dengan kemampuannya menyelesaikan pekerjaannya. Maka dengan hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh (Noviawati, 2016) mengemukakan bahwa *self esteem* mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual. Hal ini dikarenakan hasil pengaruh tidak langsung lebih

besar daripada pengaruh langsung. Dari uraian diatas maka hipotesis yang dapat disusun sebagai berikut:

H6. Self esteem mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual

g. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual melalui *self efficacy*

Teori harapan yang dikemukakan oleh (Vroom, 1964) menyatakan bahwa apa yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat adalah tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu. Seberapa besar ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya itu. Bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasannya, maka ia akan bekerja keras, begitupun sebaliknya.

Adanya *self efficacy* yang mampu mendukung karyawan untuk memotivasi dirinya, dimana karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan selalu berusaha mencapai kinerja yang lebih baik, hal ini dikarenakan karyawan tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil, dan kemampuan untuk memberikan kinerja atas aktivitas.

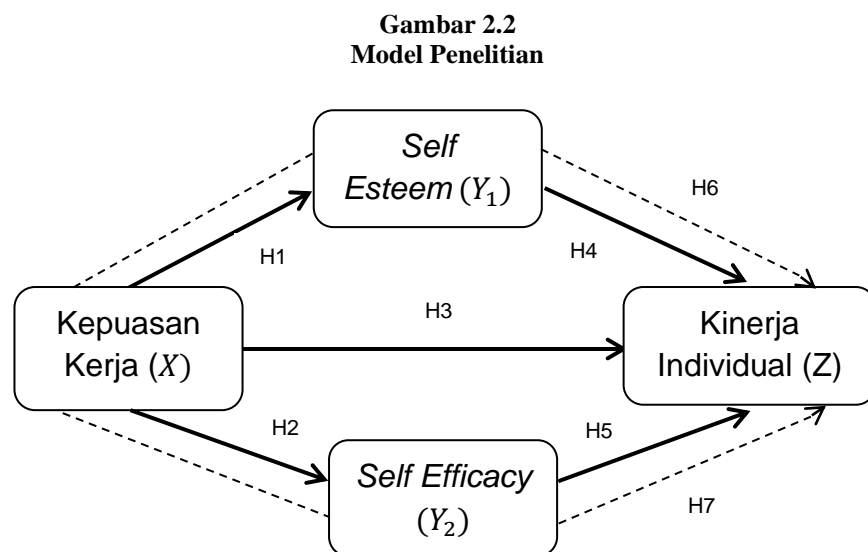
Penelitian yang dilakukan oleh (Lee, 1994) menyatakan bahwa individual yang memiliki *self efficacy* tinggi pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan

situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Noviawati, 2016) mengemukakan bahwa *self efficacy* mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual. Peran variabel *self efficacy* sebagai variabel intervening terbukti secara penuh, dimana variabel kepuasan kerja tidak dapat berdiri sendiri untuk mempengaruhi kinerja individual. Dari uraian diatas maka hipotesis yang dapat disusun sebagai berikut:

H7. Self efficacy mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual

D. Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis diatas maka dapat disusun model penelitian, yaitu:



Sumber: Pengembangan penelitian dari Cecilia Engko, 2008

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan di Yamaha Sumber Baru Motor Magelang yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Ukuran sampel yaitu 35 sampai 50 responden dapat mencapai *statistical power* yang cukup tinggi dengan ukuran sampel kecil. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Sampling Jenuh. Metode Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Metode ini dipakai karena populasi yang digunakan relatif kecil. Maka berdasarkan konsep yang telah disebutkan, sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan di Yamaha Sumber Baru Motor Magelang.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

1) Data primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017).

Dalam menyusun penelitian ini, data primer yang digunakan adalah kuesioner langsung yang dilakukan kepada seluruh karyawan di Dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang.

2) Data sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2017). Data sekunder diperoleh dari pengambilan pustaka dengan membaca dan mempelajari literature yang relevan dengan pokok masalah yang dibahas sehingga pembahasannya tidak menyimpang dari dasar yang ada dan data yang bersumber dari Dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang berupa identitas karyawan yang digunakan untuk menentukan jumlah populasi dalam penelitian.

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran daftar pernyataan atau kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan sekumpulan pernyataan tertulis yang disusun untuk memperoleh jawaban responden berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, yaitu: kepuasan kerja, *self esteem*, *self efficacy* dan kinerja individual.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kuesioner: Kuesioner adalah suatu daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden mengenai suatu hal untuk dijawab, sehingga peneliti mendapatkan data mengenai penelitian yang peneliti inginkan. Menurut Arikunto (2013:151) berpendapat bahwa, kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

C. Definisi Variabel Operasional dan Pengukurannya

1. Definisi Variabel Operasional

Definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2010:74). Definisi operasional

penelitian ini diuraikan terinci menurut masing-masing variabel, yaitu variabel yang didefinisikan sebagai berikut:

a. Kinerja Individual

Kinerja individual merupakan keberhasilan individu dalam bekerja dengan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Pengukuran variabel kinerja individual menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Flippo, (Flippo, 1984) dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, teratur dan rapi
- 2) Dapat mencapai target
- 3) Bekerja sesuai prosedur dan aturan
- 4) Dapat menyampaikan ide tau gagasan
- 5) Datang ke tempat kerja tepat waktu

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan mengenai seberapa puas seseorang terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan. Pengukuran variabel kepuasan kerja menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh (Spector, 1985) dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Gaji yang diterima
- 2) Kenaikan gaji
- 3) Merasa dihargai oleh organisasi
- 4) Kesempatan untuk kenaikan pangkat

- 5) Kenyamanan terhadap pekerjaan
- 6) Menerima penghargaan atas prestasi yang dicapai
- 7) Kewenangan mengatur sistem kerja

c. *Self Esteem*

Self Esteem adalah suatu keyakinan nilai terhadap diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Pengukuran variabel *Self Esteem* menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh (Heatherton, 1991) dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Menyukai atau puas terhadap diri sendiri
- 2) Memiliki sejumlah kualitas yang baik
- 3) Merasa dihormati dan dikagumi
- 4) Kemampuan untuk mengungkapkan pendapat
- 5) Kemampuan untuk mengerti orang lain
- 6) Menunjukkan keberhasilan atau hasil karya
- 7) Merasa dirinya menarik

d. *Self Efficacy*

Self efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Pengukuran variabel *Self Efficacy* menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh (George, 2012) dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Mampu untuk melakukan pekerjaan
- 2) Yakin terhadap ketrampilan dan kemampuan
- 3) Dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit

- 4) Mengambil keputusan yang berpengaruh baik
- 5) Dapat memberikan bantuan kepada rekan kerja
- 6) Menjalin hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja

2. Pengukuran Variabel

Metode pengukuran seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* 5 poin dengan kriteria penilaian adalah:

- a. Untuk jawaban Sangat Setuju/Sering (SS) dengan nilai skor 5.
- b. Untuk jawaban Setuju/Sering (S) dengan nilai skor 4.
- c. Untuk jawaban Netral (N) dengan nilai skor 3.
- d. Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) dengan nilai skor 2.
- e. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai skor 1.

D. Uji Instrumen Data

Angket atau kuesioner penelitian harus diuji terlebih dahulu sebelum digunakan dalam penelitian sesungguhnya. Uji coba instrument dilakukan untuk mengetahui validitas dan realibilitas alat ukur, sehingga dapat diketahui layak tidaknya instrument tersebut digunakan dalam penelitian.

1. Uji Validitas

Menurut (Ghozali I. , 2018) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut (Sekaran, 2009) validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang

digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. CFA digunakan untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi variabel. Jika masing-masing indikator memiliki *loading factor* yang tinggi, maka indikator tersebut dikatakan valid (Ghozali H. I., 2013). Analisis faktor seperti CFA membutuhkan terpenuhinya serangkaian asumsi. Asumsi pertama adalah korelasi antar variabel harus cukup kuat, hal ini dapat dilihat dari nilai *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* $> 0,05$ serta signifikansi dari *Barlett's Test* $< 0,05$. Kemudian melihat *Measure of Sampling Adequacy (MSA)* $> 0,05$ untuk memastikan variabel masih bisa diprediksi dan dianalisis lebih lanjut. Analisis faktor dapat menentukan seberapa besar faktor yang nantinya terbentuk mampu menjelaskan variabel (Ghozali H. I., 2013).

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali I. , 2018) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Untuk menganalisis reliabilitas, pengukuran dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan

menggunakan SPSS yaitu uji *Cronbach Alpha* (α). Untuk mengukur reliabilitas, dinyatakan bahwa jika nilai intercept (konstan) lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut reliabel secara statistik (Sekaran, 2009). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,7$ (Nunnally, 1994) dalam buku (Ghozali I. , 2018). Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah:

- 1) Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
- 2) Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Ghozali I. , 2018) dengan menggunakan SPSS Statistik 25. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y_1 = \alpha_1 + \beta_1 X$$

$$Y_2 = \alpha_2 + \beta_2 X$$

$$Z = \alpha + \beta_3 X_1 + \beta_4 Y_1 + \beta_5 Y_2 + e$$

Dimana:

X : Kepuasan Kerja

Y_1 : *Self Esteem*

Y_2 : *Self Efficacy*

Z : Kinerja Individual

α : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi dari X terhadap Y_1

β_2 : Koefisien regresi dari X terhadap Y_2

$\beta_3 \beta_4 \beta_5$: Koefisien regresi dari X- Y_1 - Y_2 terhadap Z

e : error

F. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah hipotesis yang akan diajukan sebaiknya diterima (signifikan) atau ditolak.

Rumusan hipotesis sebagai berikut:

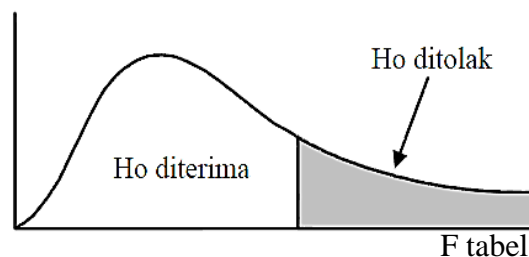
1. Uji F

Menurut (Ghozali H. I., 2013), uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan telah cocok atau tidak. Penentuan kriteria uji F didasarkan pada perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Tingkat signifikansi pada penelitian ini 0,05 atau sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df_1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = n-k-1. Tingkat

signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan kriteria pengujian (Ghozali I. , 2014) :

- a. Jika $F\text{-hitung} \geq F\text{-tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Gambar nilai F *hitung* dengan F *tabel* sebagai berikut :



Gambar 3.1
Kurva Normal Uji F

2. Uji R^2

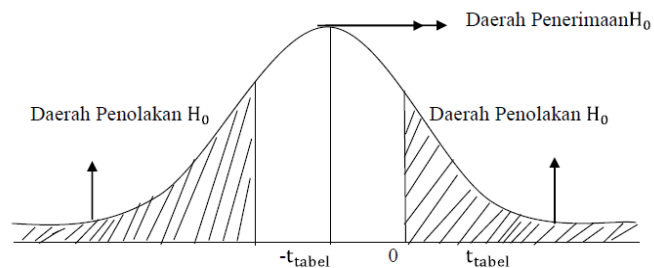
Menurut (Ghozali I. , 2018) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti

variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

3. Uji t

Menurut (Ghozali I. , 2018) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0.05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan > 0.05 maka hipotesis tidak didukung (koefisien regresi tidak signifikan).
- b. Jika nilai signifikan ≤ 0.05 maka hipotesis didukung (koefisien regresi signifikan).



Gambar 3.2
Daerah Penerimaan Dan Penolakan H_0 Untuk Uji t

4. Uji Variabel Mediasi (*Sobel Test*)

Mediasi atau *intervening* merupakan variabel yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independent (X) dengan variabel dependent (Z). Uji sobel digunakan dalam penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel intervening. Pengujian

hipotesis intervening dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel (*Sobel Test*) (Ghozali I. , 2018). Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel *independent* (X) kepada variabel *dependent* (Z) melalui variabel intervening (Y). Pengaruh tidak langsung diperoleh dengan cara mengalihkan koefisien jalur dari masing-masing hubungan. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b , besarnya standar error tidak langsung S_{ab} (*indirect effect*). Uji sobel dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Keterangan:

a : Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b : Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

SE_a : *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

SE_b : *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

Nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel dan jika t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh intervening. Kriteria untuk penerimaan atau penolakan hipotesis nol (H_0) yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. H_0 diterima apabila : $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$
2. H_0 ditolak apabila : $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} - t \text{ tabel}$

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *self esteem*, pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *self efficacy* dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual secara tidak langsung melalui variabel mediasi *self esteem* dan *self efficacy* pada karyawan Dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan melalui pembuktian hipotesis serta pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *self esteem*, artinya bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja maka akan meningkatkan *self esteem* pada karyawan dalam organisasi.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *self efficacy*, artinya bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja maka akan meningkatkan *self efficacy* pada karyawan dalam organisasi.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individual, artinya bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja individual pada karyawan dalam organisasi.
4. *Self esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja individual, artinya bahwa semakin meningkatnya *self esteem* maka akan meningkatkan kinerja individual pada karyawan dalam organisasi.

5. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja individual, artinya bahwa semakin meningkatnya *self efficacy* maka akan meningkatkan kinerja individual pada karyawan dalam organisasi.
6. *Self esteem* memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual, artinya bahwa semakin meningkatnya *self esteem* pada karyawan maka kepuasan kerja dan kinerja individual akan meningkat.
7. *Self efficacy* memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual, artinya bahwa semakin meningkatnya *self efficacy* pada karyawan maka kepuasan kerja dan kinerja individual akan meningkat.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari instrumen kuesioner yang didasarkan pada persepsi jawaban responden, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen kuesioner secara tertulis.
2. Penelitian ini fokus pada pengujian variabel kepuasan kerja, *self esteem* dan *self efficacy* yang berpengaruh terhadap kinerja individual. Maka tidak dipungkiri adanya teori-teori lain di luar variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja individual.

3. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang kepuasan kerja, *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja individual.

C. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan cara, memberikan gaji yang adil, kesempatan untuk kenaikan gaji dan kenaikan pangkat, memberi kewenangan untuk mengatur sistem kerja, meningkatkan *self esteem* dan *self efficacy* karyawan dengan cara, perusahaan dan pimpinan harus memberikan kesempatan dan fasilitas kepada karyawan untuk mengembangkan potensi pada karyawan untuk meningkatkan kepercayaan dirinya, hal tersebut dilakukan agar karyawan dapat mencapai kinerja yang optimal untuk perusahaan.
2. Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel - variabel lain misalnya kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja individual dan diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan yang berbeda sebagai obyek penelitian. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Assaat, I. (2007). Persepsi atas Program Akselerasi dan Stres Akademik. *Jurnal Provitae. Fakultas Psikologi Universitas Taruma Negara Jakarta. Vol 3, No. 1*, 29-54.
- Bandura, A. (1977). *Self Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change*.
- Baron, R. A. (2004). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Brockner, J. (1998). *Self Esteem at Work: Research, Theory, and Practice*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Celluci, A. &. (1978). *Measuring Manageral Satisfactio: A Manual for the MJSQ* . Michigan: MICHigan University. Chu, H.
- Engko, C. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 1-12.
- Ezra, T. E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Flippo, E. B. (1984). *Manajemen Personalia*. Surabaya: Erlangga.
- George, J. a. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ghozali, H. I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21 Update PLS Regresi (Cetakan ke)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) (Keempat ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi 9*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2003). *Organization Behaviour, Structure and Process*. 8ed Boston: Richard D. Irwin Inc.
- Goodhue, D. d. (1995). Task -Technology and Individual Performance. *Mis Quarterly*, 213-236.
- Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heatheron, T. (1991). *Assessing Self-Esteem*. Washington D.C.
- Iaffaldano, M. &. (1986). *Job Satisfacton and Job Performance*. New York: Wiley.

- Indrawati, Y. (2013). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*.
- Judge, T. d. (2001). Relationship of core self evaluations traits-self esteem, generalized self efficacy, Locus of control and Emotional stability-eith job satisfaction and job performance: a Meta analysus. *Journal of applied psychology Vol. 86, No. 1*, 80-92.
- Kartono, K. (2002). *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri* . Jakarta: Rajawali.
- Karwini, S. R. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Jurnal Manajemen*.
- Kreitner, R. d. (2003). *Perilaku Organisasi, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba empat.
- Larasati, W. (2012). Meningkatkan Self Esteem Melalui Metode Self Instruction (Thesis). *Jurnal Psikologi*.
- Lee, C. a. (1994). Self-Efficacy Belief : Comparison of Live Measures. *Journal of Applied Psychology of Women*.
- Lerner, R. &. (1980). *Adolescent Development: A Lifespan Perspectives*. New York: McGraw Hill Co.
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior, Seventh Edition, International Edition*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ketiga*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mar'at. (2001). *Sikap Manusia: Perubahan Serta Pengukurannya*. Bandung: Ghalia.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi* . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Maurice, K. P. (2004). *Ekonomi Internasional Teori dan Kebijakan Harper Collins Publisher. Ahli Bahasa. DR. Faisal H Basri, SE MSc*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Murk, C. (2006). *Self-Esteem Research Theory and Practice*. New York: Springer.

- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Stud Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 4, No. 3*, 32-44.
- Nunnally, B. L. (1994). *Psychometric Theor, Edisi Ke 3*. New York: McGraw Hill.
- Philip J.M, & G. (1997). Goal Orientation, Ability, Need for Achievement and Locus of Control in the Self Efficacy and Goal Setting Process. *Journal of Applied Psychology, Vol. 82*, 792-805.
- Prasetya, V., Handayani, D., & Purbandari, T. (2013). Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy Terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, Vol. 1, No. 1*, 59-69.
- Risnawita, G. &. (2011). *Teori-teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2009). *Organizational Behavior*. USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Rosenberg, M. &. (1992). *Social Psychology of Self Concept*. Illinois: Harlan Davidson, Inc.
- Santoso, A. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Mediating. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*.
- Santrock, J. (2002). *Perkembangan Masa Hidup: Edisi 5. Life-Span Development*. Jakarta: PT Erlangga.
- Sapariyah, A. R. (2011). Pengaruh Good Governance dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan. Vol 19. No. 16*.
- Sarwono, S. &. (2011). *Manusia Dalam Kebudayaan Masyarakat*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Sekaran, U. (2009). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Snyder, C. (1994). *The Psychology of Hope: You Can Get There From Here*. New York: The Free Press.

- Sondang, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Spector, P. (1985). Measurement of Human Service Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, vol 13 no. 6.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administasi*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, B. (2001). *Akuntansi Manajemen, Edisi 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tafaroid, R. &. (2001). Two-Dimensional Self Esteem: Theory and Measurement: Personality and Individual Differences. *Journal of Personalty Assesment*.
- Timpe, D. (1991). *Memotivasi Pegawai. Seni Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis*. Jakarta: Gramedia Asri Media.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Widagdo, R. &. (2001). Hubungan Antara Komitmen Organisasi, Komitmen Profesi dan Keinginan Untuk Pindah dan Kepuasan Kerja Melalui Konflik Peran Pada Para Akuntan. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.