

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Sebagai Variabel *Intervening*

Clara Nutaella^{1*}, Friztina Anisa²

¹ Manajemen / Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

*email: claranutaella@gmail.com

ABSTRACT

Kata Kunci:
Kepuasan Kerja; Self Esteem; Self Efficacy; Kinerja Individual.

This study aims to increase individual job satisfaction with self-esteem and self-efficacy as intervening variables. The population in this study is the company Yamaha Sumber Baru Motor Magelang. The sample in this study amounted to 50 respondents using the saturated sampling method. The analytical tool in this study uses the sobel test. The results of this study indicate the fact that job satisfaction is positive and significant to self-esteem. Positive and significant job satisfaction on self efficacy. Positive and significant job satisfaction on individual performance. Positive and significant self-estimation on individual performance. Self-efficacy has a positive and significant effect on individual performance. Self-esteem can mediate the effect of job satisfaction on individual performance. Self efficacy can mediate job satisfaction on individual performance.

ABSTRAK

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.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat memberi dampak yang berarti dalam organisasi tersebut. 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.

Penjualan kendaraan roda dua secara total mengalami penurunan pada tahun 2017 di Indonesia. Penjualan tersebut juga tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISI). AISI yang memiliki anggota seperti Astra Honda Motor, Kawasaki Motor Indonesia, Suzuki Indomobil Motor, TVS Motor Company Indonesia, dan Yamaha Indonesia Motor Manufacturing. Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISI) menyebut penjualan sepeda motor turun dengan hanya meraih penjualan 6,3 juta unit. Penurunan penjualan sepeda motor ini juga dirasakan oleh 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. Berikut adalah data penjualan sepeda motor Yamaha Sumber Baru Motor Magelang selama tahun 2016 hingga tahun 2019 yang mengalami penurunan.

Brand	Tahun	Jumlah Unit	Rata-rata pertahun (%)
Yamaha	2016	693 Unit	57,7%
Yamaha	2017	570 Unit	47,5%
Yamaha	2018	439 Unit	36,5%
Yamaha	2019	343 Unit	28,5%

Tabel 1. Data Penjualan Sepeda Motor Yamaha Sumber Baru Motor Magelang Tahun 2016-2019

Sumber: Dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang

Berdasarkan data penjualan tabel 1 bisa dilihat bahwa di perusahaan Yamaha Sumber Baru Motor Magelang terus mengalami penurunan dari tahun 2016 hingga tahun 2019. Hal ini akan menjadi pekerjaan rumah yang berat untuk para karyawan pemasaran di dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang. Setiap individu karyawan dituntut untuk mencapai target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurunnya kinerja individu ini akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut. Keyakinan diri dan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan akan menentukan hasil dari kerjanya tersebut. Individu karyawan dituntut untuk dapat lebih menguasai dan dapat melaksanakan tugas yang lebih menantang dan memiliki rasa komitmen yang kuat untuk kepentingan perusahaan sehingga akan terwujud tujuan yang dicapai bersama.

Kinerja individual mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. 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). 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 (Kreitner, 2003). 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. 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.

METODE

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

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 ke Dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang dilakukan kepada HRD dan beberapa karyawan.

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.

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.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 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.

Populasi dan Sampel

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 tetap di Yamaha Sumber Baru Motor Magelang yang berjumlah 50 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). 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 tetap di Yamaha Sumber Baru Motor Magelang.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

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. Metode pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* 5 poin.

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. Metode pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* 5 poin.

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. Metode pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* 5 poin.

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. Metode pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* 5 poin.

Uji Instrumen Data

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. 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.

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). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Ghozali I. , 2018).

Metode Analisis Data

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:

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

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

$$Z = \alpha_3 + \beta_3 X_1 + \beta_4 Y_1 + \beta_5 Y_2 + e$$

Keterangan:

X : Kepuasan Kerja

Y_1 : *Self Esteem*

Y_2 : *Self Efficacy*

Z : Kinerja Individual

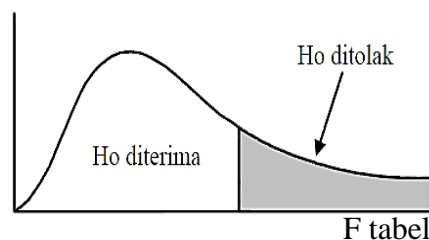
α : Konstanta

- 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

Uji Model

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). Gambar nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} sebagai berikut :



Gambar 1
Kurva Normal Uji F

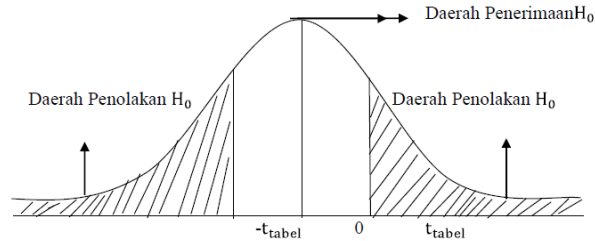
Uji R^2

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.

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:

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



Gambar 2
Daerah Penerimaan Dan Penolakan H_0 Untuk Uji t

Uji Variabel Mediasi (*Sobel Test*)

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:

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

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas dan Reliabilitas****Uji Validitas**

NO	Variable	Indikator	Validitas		
			KMO	Loading Factor	Ket
1.	Kinerja Individual	KI1	0,758	0,689	Valid
		KI2		0,598	Valid
		KI3		0,651	Valid
		KI4		0,726	Valid
		KI5		0,290	Valid
2.	<i>Self Esteem</i>	SEE1	0,682	0,720	Valid
		SEE2		0,732	Valid
		SEE3		0,785	Valid
		SEE4		0,717	Valid
		SEE5		0,670	Valid
		SEE6		0,704	Valid
		SEE7		0,711	Valid
3.	<i>Self Efficacy</i>	SEF1	0,769	0,617	Valid
		SEF2		0,548	Valid
		SEF3		0,512	Valid
		SEF4		0,725	Valid
		SEF5		0,628	Valid
		SEF6		0,293	Valid
4.	Kepuasan Kerja	KK1	0,805	0,634	Valid
		KK2		0,525	Valid
		KK3		0,523	Valid
		KK4		0,617	Valid
		KK5		0,599	Valid
		KK6		0,815	Valid
		KK7		0,140	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas**Sumber:** Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel hasil uji validitas tabel 2 menunjukkan bahwa nilai loading factor lebih besar dari 0,50 ($>0,50$) yang berarti tingkat validitas secara partikal, sehingga dapat digunakan untuk menganalisis lebih lanjut. Diketahui uji validitas untuk variabel kinerja individual memiliki 5 indikator dengan nilai KMO sebesar 0,758, variabel *self esteem* memiliki 7 indikator dengan nilai KMO sebesar 0,682, variabel *self efficacy* memiliki 6 indikator dengan nilai KMO sebesar 0,769 dan variabel kepuasan kerja memiliki 7 indikator dengan nilai KMO sebesar 0,805. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai KMO diatas 0,5 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Cornbach Alpha	Keterangan
Kinerja Individual	0,815	0,70	Reliabel
<i>Self Esteem</i>	0,841	0,70	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,830	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,843	0,70	Reliabel

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas
Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas tabel 3 menunjukkan bahwa, nilai alpha variabel kinerja individual 0,815, variabel *self esteem* sebesar 0,841, variabel *self efficacy* sebesar 0,830 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,843. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Model Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

No	Independent/ Mediasi	Kinerja Individual (Z)				<i>Self Esteem</i> (Y1)				<i>Self Efficacy</i> (Y2)			
		Unstd B	Std. Error	t	Sig	Unstd B	Std. Error	t	Sig	Unstd B	Std. Error	t	Sig
	(Constant)	1.670	1.677	0.996	0.325	4.730	3.067	1.542	0.130	6.119	2.300	2.660	0.011
1	Kepuasan Kerja (X)	0.299	0.091	3.286	0.002	0.811	0.099	8.163	0.000	0.665	0.075	8.922	0.000
2	<i>Self Esteem</i>	0.168	0.079	2.124	0.039	-	-	-	-	-	-	-	-
3	<i>Self Efficacy</i>	0.236	0.105	2.244	0.030	-	-	-	-	-	-	-	-
F		50.687				66.630				79.601			
R ²		0.768				0.581				0.624			

Tabel 4. Hasil Analisis Data
Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4 diperoleh hasil pengujian yang dapat dijelaskan dengan persamaan sebagai berikut:

Model 1

$$Y_1 = 4.730 + 0.811 X$$

$$\text{Thitung} \quad (8.163) \quad R \text{ square} \quad (0.573)$$

Berdasarkan Persamaan pertama diatas dapat dijelaskan bahwa nilai-nilai yang ada sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4.730 dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja dianggap nol, maka *self esteem* pada karyawan Yamaha Sumber Baru Motor Magelang akan tetap ada.

- b. Nilai koefisien regresi β_1 sebesar 0.811, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *self esteem* (Y1). Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja meningkat, maka *self esteem* meningkat.

Berdasarkan Persamaan kedua dapat dijelaskan bahwa nilai-nilai yang ada sebagai berikut:

Model 2

$$Y_2 = 6.119 + 0.665 X$$

Thitung (8.922) R square (0.616)

- a. Nilai konstanta sebesar 6.119 dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja dianggap nol, maka *self efficacy* pada karyawan Yamaha Sumber Baru Motor Magelang akan tetap ada.
- b. Nilai koefisien regresi β_2 sebesar 0.665, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *self efficacy* (Y2). Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja meningkat, maka *self efficacy* meningkat.

Berdasarkan persamaan ketiga dibawah ini dapat dijelaskan bahwa nilai – nilai yang ada sebagai berikut:

Model 3

$$Z = 1.670 + 0.420 X + 0.251 Y_1 + 0.279 Y_2$$

Thitung (3.286) (2.124) (2.244) R square (0.616)

- a. Nilai konstanta sebesar 1.670 dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja, variabel mediasi *self esteem* dan *self efficacy* dianggap nol, maka kinerja individual pada karyawan Yamaha Sumber Baru Motor Magelang akan tetap ada.
- b. Nilai koefisien regresi β_3 sebesar 0.420, variabel kinerja individual berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (X). Hal ini menunjukkan bahwa ketika kinerja individual meningkat, maka kepuasan kerja meningkat.
- c. Nilai koefisien regresi β_4 sebesar 0.251, variabel kinerja individual berpengaruh positif terhadap *self esteem* (Y1). Hal ini menunjukkan bahwa ketika kinerja individual meningkat, maka *self esteem* meningkat.
- d. Nilai koefisien regresi β_5 sebesar 0.279, variabel kinerja individual berpengaruh positif terhadap *self efficacy* (Y2). Hal ini menunjukkan bahwa ketika kinerja individual meningkat, maka *self efficacy* meningkat.

Uji F (Simultan)

Hasil analisis linier berganda (lampiran 6) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar:

- a. Persamaan 1

Hasil uji F pada tabel 4 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 66,630 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (5%). Berdasarkan jumlah $n = 50$ dan $k = 3$, maka $df_1 = 3$ (k) dan $df_2 = (n - k - 1)$ serta didapat F_{tabel} sebesar 2,81. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan pada penelitian ini fit untuk di uji.

b. Persamaan 2

Hasil uji F pada tabel 4 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 79,601 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (5%). Berdasarkan jumlah $n = 50$ dan $k = 3$, maka $df_1 = 3$ (k) dan $df_2 = (n - k - 1)$ serta didapat F_{tabel} sebesar 2,81. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan pada penelitian ini fit untuk di uji.

c. Persamaan 3

Hasil uji F pada tabel 4 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 50,687 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (5%). Berdasarkan jumlah $n = 50$ dan $k = 3$, maka $df_1 = 3$ (k) dan $df_2 = (n - k - 1)$ serta didapat F_{tabel} sebesar 2,81. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan pada penelitian ini fit untuk di uji.

Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh *Adjusted R^2* sebesar:

a. Persamaan 1

Dihat dari hasil olah data tabel 4 hasil uji R^2 , diperoleh nilai *Adjusted R^2* (*R square*) sebesar 0,573. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel *self esteem* sebesar 57,3%. Sementara 42,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar kepuasan kerja.

b. Persamaan 2

Dihat dari hasil olah data tabel 4 hasil uji R^2 , diperoleh nilai *Adjusted R^2* (*R square*) sebesar 0,616. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel *self efficacy* sebesar 61,6%. Sementara 38,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar kepuasan kerja.

c. Persamaan 3

Dihat dari hasil olah data tabel 4 hasil uji R^2 , diperoleh nilai *Adjusted R^2* (*R square*) sebesar 0,753. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *self esteem*, *self efficacy* dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel kinerja individual sebesar 75,3%. Sementara 24,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar kepuasan kerja.

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan dari hasil uji t tabel 4 maka dapat dilakukan analisis sebagai berikut:

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Self Esteem*

Nilai uji t antara kepuasan kerja terhadap *self esteem* sebesar 8,163 dengan sig. 0.000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari = 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self esteem*, sehingga hipotesis (H_1) **didukung**.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Self Efficacy*

Nilai uji t antara kepuasan kerja terhadap *self efficacy* sebesar 8,922 dengan sig. 0.000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari = 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*, sehingga hipotesis (H_2) **didukung**.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual

Nilai uji t antara kepuasan kerja terhadap kinerja individual sebesar 3,286 dengan sig. 0.002. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari = 0.05. Hasil ini

menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual, sehingga hipotesis (H_3) **didukung**.

Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Individual

Nilai uji t antara *self esteem* terhadap kinerja individual sebesar 2,124 dengan sig. 0.039. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari = 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual, sehingga hipotesis (H_4) **didukung**.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Individual

Nilai uji t antara *self efficacy* terhadap kinerja individual sebesar 2,244 dengan sig. 0.030. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari = 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual, sehingga hipotesis (H_5) **didukung**.

Uji Intervening (*Sobel Test*)

Suatu variabel disebut variabel intervening atau mediasi jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Uji sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening atau mediasi.

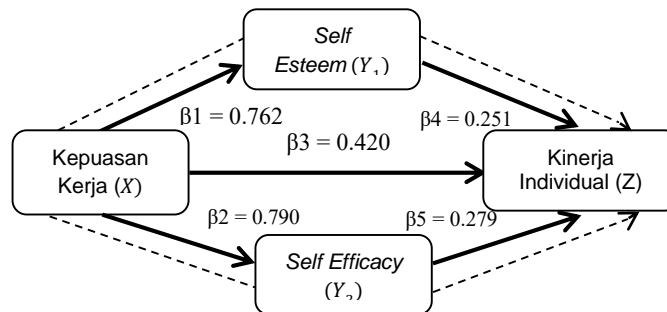
Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual melalui *self esteem*

Berdasarkan analisis data diketahui bahwa *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja individual. Hasil dari perhitungan uji sobel memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3.049 > 2.013$). Hal ini menunjukkan bahwa *self esteem* menjadi variabel mediasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja individual. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 (H_6) **didukung**.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual melalui *self efficacy*

Berdasarkan analisis data diketahui bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja individual. Hasil dari perhitungan uji sobel memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3.080 > 2.013$). Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* menjadi variabel mediasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja individual. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 (H_7) **didukung**.

Berdasarkan pembahasan pada analisis regresi linier berganda maka dapat digambarkan model pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel *intervening* pada gambar 3 berikut ini:



Gambar 3
Model Diagram Akhir

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *self esteem*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self esteem* pada karyawan dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 8.163 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.012 ($8.163 > 2.012$) dengan nilai sig. ($0.000 < 0.05$). Perusahaan tempat responden bekerja memberikan kepuasan kerja yang sesuai dengan yang diinginkan yakni karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan dihargai, merasa nyaman terhadap pekerjaan yang dijalankan saat ini, menerima pengakuan apabila melakukan pekerjaan dengan baik.

Hal tersebut sesuai dengan konsep Teori Harapan (*Expectancy theory*) yang dikemukakan oleh (Kreitner, 2003) bahwa orang yang memiliki skor (OBSE) *organization based self esteem* atau *self esteem* tinggi cenderung memandang diri mereka sendiri sebagai sebagai orang yang penting, berharga, berpengaruh dan berarti dalam konteks organisasi yang mempekerjakan mereka. 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. Hal inilah yang mengakibatkan kepuasan kerja pada karyawan dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Santoso, 2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap *self esteem*. Penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Engko, 2008) yang menemukan ada hubungan positif antara *self esteem* dan kepuasan kerja.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *self efficacy*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* pada karyawan dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 8.922 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.012 ($8.922 > 2.012$) dengan nilai sig. ($0.000 < 0.05$). Perusahaan tempat responden bekerja memberikan kepuasan kerja yang sesuai dengan yang diinginkan dan karyawan merasa yakin terhadap ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki.

Hal tersebut sesuai dengan konsep Teori Harapan (*Expectancy theory*) yang dikemukakan oleh (Kreitner, 2003) bahwa *Self efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil. *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.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Santoso, 2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan *self efficacy* memiliki hubungan positif. Penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Suyono, 2005) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *self efficacy*.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual pada karyawan dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 3.286 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.012 ($3.286 > 2.012$) dengan nilai sig. ($0.002 < 0.05$). Perusahaan tempat responden bekerja memberikan kepuasan kerja yang sesuai dengan yang diinginkan, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan atau tugas tepat waktu, teratur, rapi dan pekerjaan yang dapat diselesaikan sudah sesuai dengan target.

Hal tersebut sesuai dengan Teori Harapan (*Expectancy theory*) bahwa kinerja dihubungkan dengan kemampuan dan karakter serta persepsi peran, yang lebih penting adalah apa yang terjadi setelah kinerja. Penghargaan dan kepuasan yang menyusul lalu bagaimana penghargaan dan kepuasan tersebut dinilai, dan selanjutnya akan menentukan kepuasan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prasetya, Handayani, & Purbandari, 2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual. Penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwi Maryani dan (Supomo, 2001) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja individual.

Pengaruh *self esteem* terhadap kinerja individual

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual pada karyawan dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 2.124 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.012 ($2.124 > 2.012$) dengan nilai sig. ($0.039 < 0.05$). Responden memiliki sejumlah kualitas yang baik yakni, memiliki kemampuan untuk mengungkapkan pendapat, memiliki kemampuan untuk mengerti orang lain dan memiliki kemampuan untuk menunjukkan keberhasilan atau hasil karya.

Hal tersebut sesuai dengan Teori Harapan bahwa 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. Hal inilah yang mengakibatkan kinerja individual pada karyawan dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Karwini, 2018) menunjukkan bahwa *self esteem* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Santoso, 2013) menunjukkan bahwa *self esteem* memiliki hubungan yang positif dengan kinerja individual.

Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja individual

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual pada karyawan dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 2.244 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.012 ($2.244 > 2.012$) dengan nilai sig. ($0.030 < 0.05$). Responden memiliki sejumlah kualitas yang baik yakni, karyawan dapat mengambil keputusan yang berpengaruh baik terhadap pekerjaan, dapat memberikan bantuan kepada rekan kerja yang kesulitan.

Hal tersebut sesuai dengan konsep Teori Harapan (*Expectancy theory*) yang dikemukakan oleh (Linley & Jojeph 1994 dalam Agita, 2008) bahwa 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.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Karwini, 2018) menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Santoso, 2013) menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan yang positif dengan kinerja individual.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual melalui *self esteem*

Berdasarkan hasil uji sobel menunjukkan bahwa *self esteem* mampu memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja individual. Hal ini ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} = 2.942$ lebih besar dari $t_{tabel} 2.012$ ($2.942 > 2.012$) dengan tingkat sig = 0.05. Hal ini berarti responden memiliki tingkat *self esteem* yang tinggi dalam setiap individu dan akan mendorong kinerjanya untuk mencapai kepuasan kerja.

Berdasarkan teori Harapan, 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 kinerjanya secara kognitif sehingga dapat bertindak lebih terarah, dan karyawan akan yakin dengan kemampuannya menyelesaikan pekerjaannya. Maka dengan hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Hal inilah yang mendorong kinerja individual pada karyawan dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan 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.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual melalui *self efficacy*

Berdasarkan hasil uji sobel menunjukkan bahwa *self efficacy* mampu memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja individual. Hal ini ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} = 2.563$ lebih besar dari $t_{tabel} 2.012$ ($2.942 > 2.012$) dengan tingkat sig = 0.05. Hal ini berarti responden memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi dalam setiap individu dan akan mendorong kinerjanya untuk mencapai kepuasan kerja.

Teori harapan menyatakan bahwa 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, dan emosi yang stabil. Karyawan dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang 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.

Hasil penelitian ini sesuai dengan 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.

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 dan signifikan terhadap *self esteem*, artinya bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja maka akan meningkatkan *self esteem* pada karyawan dalam organisasi.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*, artinya bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja maka akan meningkatkan *self efficacy* pada karyawan dalam organisasi.

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

DAFTAR PUSTAKA

- Assaat, I. (2007). Persepsi atas Program Akselerasi dan Stres Akademik. *Jurnal Provitate. Fakultas Psikologi Universitas Taruma Negara Jakarta. Vol 3, No. 1*, 29-54.
- 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*.
- 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.
- Indrawati, Y. (2013). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*.

- 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*.
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior, Seventh Edition, International Edition*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- 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*.
- 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.
- Robbins, S. P. (2009). *Organizational Behavior*. USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Santoso, A. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Mediating. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*.
- 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*.