

# Artikel\_1.docx

*by*

---

**Submission date:** 11-Jun-2023 11:47AM (UTC+0500)

**Submission ID:** 2113451130

**File name:** Artikel\_1.docx (822.16K)

**Word count:** 3219

**Character count:** 22095

6  
**Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Di Kota Tegal)**8  
***The Effect of Self Esteem and Self Efficacy on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Case Study at PT. Bank Syariah Indonesia Tbk in Tegal City)***Agus Prasetyono<sup>1</sup>, Dewi Indriasih<sup>2</sup>, Ahmad Hanfan<sup>3</sup><sup>1,2,3</sup> Universitas Pancasakti Tegal, TegalCorresponding author : [agus\\_prasetyono@upstegal.ac.id](mailto:agus_prasetyono@upstegal.ac.id)**Abstrak**

Bagi Perbankan Syariah, kinerja karyawan hasil kerja yang dilakukan oleh masing-masing karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun secara kuantitas sebagai upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun tujuan perbankan syariah pada umumnya, dapat memberikan pelayanan maksimal kepada para nasabah, dapat meningkatkan Dana Pihak Ketiga (DP3) baik tabungan, deposito dan giro serta dapat memberikan kredit atau pembiayaan yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan aset perusahaan serta memberikan laba yang maksimum bagi perusahaan dan stakeholder. Penelitian ini menggunakan metode *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* untuk menganalisis data yang bertujuan untuk mendapatkan data karakteristik demografik responden penelitian, yaitu meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja. Dari hasil pengujian hipotesis keenam diperoleh dari hasil perhitungan dari SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh *Self Esteem* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel *Intervening* sebesar -0,402. Dimana t- statistic (3,758) lebih besar dari t-tabel (1,658) sehingga signifikan 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Self Esteem* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel *Intervening* (H6 diterima). Sedangkan untuk variabel *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Dimana berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketujuh diperoleh dari hasil perhitungan dari SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel *Intervening* sebesar -0,188. Dimana t-statistic (1,648) lebih kecil dari t-tabel (1,658) sehingga tidak signifikan 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel *Intervening* (H7 ditolak).

**Kata Kunci :** *Self Esteem*, *Self Efficacy*, kinerja karyawan, *intervening*, smartPLS 3.0, kepuasan kerja.

**PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan pasti akan berupaya keras untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja karyawannya. Karyawan yang kinerjanya tinggi disebut karyawan yang produktif dan sebaliknya karyawan yang kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017). Bagi Perbankan Syariah, kinerja karyawan hasil kerja yang dilakukan oleh masing-masing karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun secara kuantitas sebagai upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun tujuan perbankan syariah pada umumnya, dapat memberikan pelayanan maksimal kepada para nasabah, dapat meningkatkan Dana Pihak Ketiga (DP3) baik tabungan, deposito dan giro serta dapat memberikan kredit atau pembiayaan yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan aset perusahaan serta memberikan laba yang maksimum bagi perusahaan dan stakeholder. Berikut tabel perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia.

**Tabel 1.** Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia

Tahun	Jumlah Kantor Bank Umum Syariah	Jumlah Karyawan
2017	1.825	51.068
2018	1.875	49.516
2019	1.896	49.743

Sumber : Otoritas Jasa Keuangan

Berdasarkan Data Statistik Perbankan Syariah yang diterbitkan oleh Otoritas Jasa Keuangan Juli Tahun 2019 bahwa jumlah kantor Bank Umum Syariah tahun 2017 berjumlah 1.825 dan jumlah kantor Bank Umum Syariah tahun 2018 berjumlah 1.875 serta per Juli 2019 jumlah kantor Bank Umum Syariah berjumlah 1.896. Hal ini berbanding terbalik dengan jumlah tenaga kerja Bank Umum Syariah bahwa jumlah tenaga kerja pada Bank Umum Syariah Tahun 2017 berjumlah 51.068 dan jumlah tenaga kerja pada Bank Umum Syariah Tahun 2018 berjumlah 49.516 serta jumlah tenaga kerja pada Bank Umum Syariah per Juli Tahun 2019 berjumlah 49.743. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah kantor Bank Umum Syariah yang semakin meningkat tetapi jumlah karyawan yang cenderung menurun.

Penelitian ini menggunakan metode *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* untuk menganalisis data yang bertujuan untuk mendapatkan data karakteristik demografik responden penelitian, yaitu meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja. Yeti (2018) mengemukakan bahwa ketidakpuasan dengan apa yang berikan perusahaan akan memunculkan dua macam perilaku yaitu penarikan diri (*turnover*) ataupun perilaku agresif seperti sabotase, kesalahan yang disengaja, perselisihan antar karyawan dan atasan, dan juga pemogokan sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Penelitian Sapta (2018) dan Stevani (2017) menunjukkan bahwa *Self Esteem* dan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Herman (2016) dan Yeti (2018) menunjukkan bahwa *Self Esteem* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Fatmasari (2017) dan Kaseger (2013) menemukan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif. Penelitian eksplanatif bertujuan untuk menjelaskan tentang hubungan antar fenomena dengan variabel. Hubungan tersebut bisa berbentuk hubungan korelasi atau saling berhubungan, sumbangan atau kontribusi satu variabel terhadap lainnya ataupun hubungan sebab-akibat (Sutama, 2016:40). Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan Software smartPLS 3.0 yang bertujuan untuk melakukan prediksi yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dalam penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Teknik penentuan sampel jenuh bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 95 orang yang merupakan baik karyawan tetap maupun tidak tetap PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk. di Kota Tegal. Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini yaitu :

1. *Self Esteem* (X1)

*Self Esteem* diukur dengan pernyataan positif maupun negatif. Ada beberapa faktor dalam harga diri (*Self Esteem*) diantaranya yaitu:

- a. *Goal Setting* (merencanakan tujuan)
- b. *Risk Taking* (mengambil resiko)
- c. *Opening Up* (membuka diri)
- d. *Wise Choice Making* (membuat keputusan yang bijaksana)
- e. *Time Sharing* (berjalan sesuai dengan waktu)
- f. *Healing* (penyembuhan)

2. *Self Efficacy* (X2)

Menurut Ghufron & Risnawati (2016:80) efikasi diri pada tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut adalah tiga dimensi tersebut:

- a. Dimensi tingkat (*Level*)
- b. Dimensi kekuatan (*Strength*)
- c. Dimensi keyakinan (*Generality*)

Variabel penyela/antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen pada penelitian ini menggunakan variabel *intervening*, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel *intervening* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa kepuasan kerja (Z).

**Tabel 2.** Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Self Esteem (X <sub>1</sub> )	<i>Goal Setting</i> (merencanakan tujuan)	<input type="checkbox"/> Merencanakan tujuan hidup <input type="checkbox"/> Kualitas dalam pekerjaan
	<i>Risk Taking</i> (mengambil risiko)	<input type="checkbox"/> Berani mengambil risiko <input type="checkbox"/> Memecahkan masalah

Variabel	Dimensi	Indikator
	<i>Opening up</i> (membuka diri)	<input type="checkbox"/> Mampu bersosialisasi <input type="checkbox"/> Mendengarkan pendapat
	<i>Wise choice making</i> (membuat keputusan yang bijaksana)	<input type="checkbox"/> Mengambil keputusan <input type="checkbox"/> Menemukan solusi
	<i>Time sharing</i> (berjalan sesuai waktu)	<input type="checkbox"/> Menghargai diri sendiri <input type="checkbox"/> Belajar dari pengalaman
	<i>Healing</i> (penyembuhan)	<input type="checkbox"/> Mengambil sikap positif <input type="checkbox"/> Berpikir positif
Self Efficacy (X <sub>2</sub> )	Dimensi Tingkat	<input type="checkbox"/> Keyakinan mengatasi masalah <input type="checkbox"/> Optimis akan hasil yang dicapai <input type="checkbox"/> Perencanaan atau pengaturan diri
	Dimensi kekuatan	<input type="checkbox"/> Menetapkan tujuan <input type="checkbox"/> Motivasi bertindak meskipun kesulitan <input type="checkbox"/> Bertahan dalam situasi sulit
	Dimensi keyakinan	<input type="checkbox"/> Yakin atas kemampuan <input type="checkbox"/> Tenang dalam menghadapi situasi sulit <input type="checkbox"/> Menilai keyakinan diri
Kinerja (Y)	Kualitas	<input type="checkbox"/> Mampu bekerja dengan teliti <input type="checkbox"/> Keterampilan kerja
	Kuantitas	<input type="checkbox"/> Pekerjaan yang dibebankan <input type="checkbox"/> Siklus pekerjaan yang diselesaikan
	Ketepatan waktu	<input type="checkbox"/> Pekerjaan selesai tepat waktu <input type="checkbox"/> Memaksimalkan waktu kerja
	Efektivitas	<input type="checkbox"/> Penggunaan teknologi perusahaan <input type="checkbox"/> Penggunaan asset
	Kemandirian	<input type="checkbox"/> Mandiri dalam bekerja <input type="checkbox"/> Tidak perlu pengawasan
	Komitmen tugas	<input type="checkbox"/> Komitmen dalam tugas <input type="checkbox"/> Tanggung jawab
Kepuasan kerja	Pekerjaan itu sendiri	<input type="checkbox"/> Tanggung jawab <input type="checkbox"/> Kemampuan
	Gaji	<input type="checkbox"/> Gajit tetap <input type="checkbox"/> Tunjangan
	Promosi	<input type="checkbox"/> Jenjang karir <input type="checkbox"/> Promosi jabatan
	Supervisi	<input type="checkbox"/> Motivasi <input type="checkbox"/> Pengarahan
	Rekan kerja	<input type="checkbox"/> Rekan kerja yang solid <input type="checkbox"/> Persaingan antar karyawan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan kepada variabel *Self Esteem* dengan jumlah butir soal uji coba sebanyak 12 butir, variabel *Self Efficacy* dengan jumlah butir soal uji coba sebanyak 9 butir, variabel Kepuasan Kerja sebanyak 10 butir dan variabel Kinerja Karyawan sebanyak 12 butir. Dilakukan uji coba instrumen kepada 30 responden dengan taraf signifikansi 0,05 sehingga didapat  $r_{tabel} = 0,361$ . Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,361$ , sehingga semua pernyataan pada semua variabel tersebut adalah valid.

**Tabel 3.** Hasil Pengujian Validitas Variabel *Self Esteem*

Kode	r hitung	r tabel	Tingkat Signifikan	Ket.
X1.1	0,564	0,361	0,001	Valid
X1.2	0,448	0,361	0,013	Valid
X1.3	0,579	0,361	0,001	Valid
X1.4	0,652	0,361	0,000	Valid
X1.5	0,592	0,361	0,001	Valid
X1.6	0,456	0,361	0,011	Valid
X1.7	0,779	0,361	0,000	Valid
X1.8	0,523	0,361	0,003	Valid
X1.9	0,752	0,361	0,000	Valid
X1.10	0,587	0,361	0,001	Valid
X1.11	0,571	0,361	0,001	Valid
X1.12	0,384	0,361	0,036	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

**Tabel 4.** Hasil Pengujian Validitas Variabel *Self Efficacy*

Kode	r hitung	r tabel	Tingkat Signifikan	Ket.
X2.1	0,673	0,361	0,000	Valid
X2.2	0,56	0,361	0,001	Valid
X2.3	0,653	0,361	0,000	Valid
X2.4	0,727	0,361	0,000	Valid
X2.5	0,601	0,361	0,000	Valid
X2.6	0,436	0,361	0,016	Valid
X2.7	0,789	0,361	0,000	Valid
X2.8	0,605	0,361	0,000	Valid
X2.9	0,801	0,361	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

**Tabel 5.** Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Kode	r hitung	r tabel	Tingkat Signifikan	Ket.
Z.1	0,441	0,361	0,015	Valid
Z.2	0,741	0,361	0,000	Valid
Z.3	0,561	0,361	0,001	Valid
Z.4	0,625	0,361	0,000	Valid
Z.5	0,564	0,361	0,001	Valid
Z.6	0,617	0,361	0,000	Valid
Z.7	0,556	0,361	0,001	Valid
Z.8	0,500	0,361	0,005	Valid
Z.9	0,448	0,361	0,013	Valid
Z.10	0,530	0,361	0,003	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

**Tabel 6.** Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Kode	r hitung	r tabel	Tingkat Signifikan	Ket.
Y.1	0,770	0,361	0,000	Valid
Y.2	0,460	0,361	0,010	Valid
Y.3	0,649	0,361	0,000	Valid
Y.4	0,495	0,361	0,005	Valid
Y.5	0,642	0,361	0,000	Valid
Y.6	0,716	0,361	0,000	Valid
Y.7	0,433	0,361	0,017	Valid
Y.8	0,782	0,361	0,000	Valid
Y.9	0,666	0,361	0,000	Valid
Y.10	0,428	0,361	0,018	Valid
Y.11	0,719	0,361	0,000	Valid
Y.12	0,780	0,361	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Disamping pengujian validitas, terhadap instrumen yang akan digunakan juga dilakukan pengujian reliabilitas. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 7.** Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Self Esteem	0,820	Reliabel
Self Efficacy	0,832	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,751	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,850	Reliabel

Dari hasil perhitungan reliabilitas instrumen variabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel adalah reliabel, karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha diatas 0,7. Maka dapat diambil kesimpulan, bahwa seluruh instrument variabel *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dalam penelitian dan dinyatakan reliabel

Analisis dilanjutkan dengan analisis deskriptif yang dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian khususnya mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Kuesioner dalam penelitian ini berjumlah 43 item kuesioner, yang terdiri dari 12 item kuesioner skala *Self Esteem*, 9 item kuesioner skala *Self Efficacy*, 10 item kuesioner skala Kepuasan Kerja, dan 12 item kuesioner skala Kinerja Karyawan. Pada kuesioner, responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap pandangan dan persepsi mereka mengenai *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dengan skala likert dengan skala sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Skala tersebut diberi bobot dengan nilai 1 – 5. Nilai 1 menunjukkan sangat tidak setuju, nilai 2 menunjukkan tidak setuju, nilai 3 menunjukkan netral, nilai 4 menunjukkan setuju, nilai 5 menunjukkan sangat setuju.

**Tabel 8.** Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

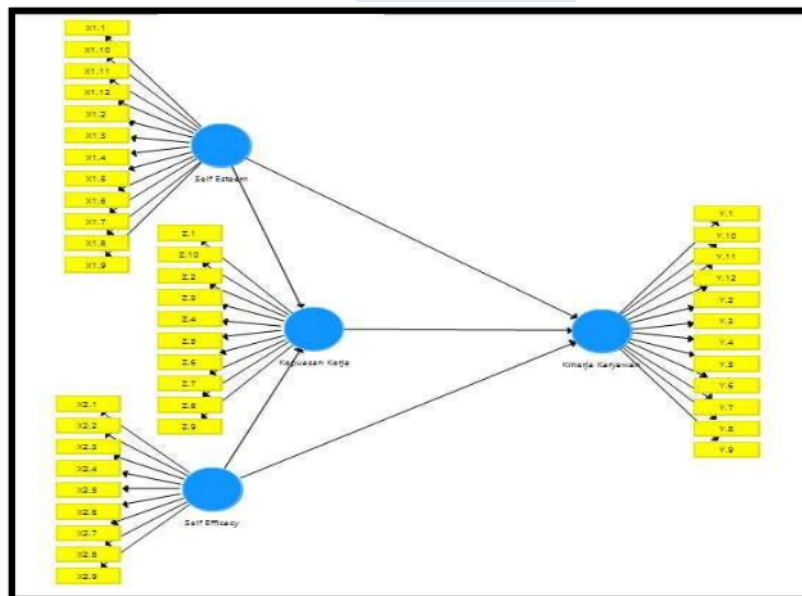
Variabel	range	N	Min	Max	Mean
Self Esteem (X1)	1 - 5	95	41,00	60,00	49,4632
Self Efficacy (X2)	1 - 5	95	27,00	45,00	36,6842
Kepuasan Kerja (Z)	1 - 5	95	33,00	49,00	39,3263
Kinerja Karyawan (Y)	1 - 5	95	33,00	59,00	47,7263

Sumber : Output dari SPSS versi 23

Pada variabel *Self Esteem* mempunyai nilai rata-rata 49,4632 (baik). Nilai minimum 41 dan nilai maksimum adalah 60. Nilai standar deviasi adalah 4,20185, yakni menjauhi angka 0 sehingga dapat dikatakan bahwa penyebaran data adalah cukup beragam. Pada variabel *Self Efficacy* mempunyai nilai rata-rata 36,6842 (baik). Nilai minimum 27 dan nilai maksimum adalah 45. Nilai standar deviasi adalah 3,86271, yakni menjauhi angka 0 sehingga dapat dikatakan bahwa penyebaran data adalah cukup beragam. Pada variabel Kepuasan Kerja mempunyai nilai rata-rata 39,3263 (baik). Nilai minimum 33 dan nilai maksimum adalah 49. Nilai standar deviasi adalah 3,11975, yakni menjauhi angka 0 sehingga dapat dikatakan bahwa penyebaran data adalah cukup beragam. Pada variabel kinerja karyawan mempunyai nilai rata-rata 47,7263 (baik). Nilai minimum 33 dan nilai maksimum adalah 59. Nilai standar deviasi adalah 4,81894, yakni menjauhi angka 0 sehingga dapat dikatakan bahwa penyebaran data adalah cukup beragam. Pengujian instrument dalam penelitian ini dilanjutkan dengan metode *Partial Least Square (PLS)* dengan hasil sebagai berikut:

20

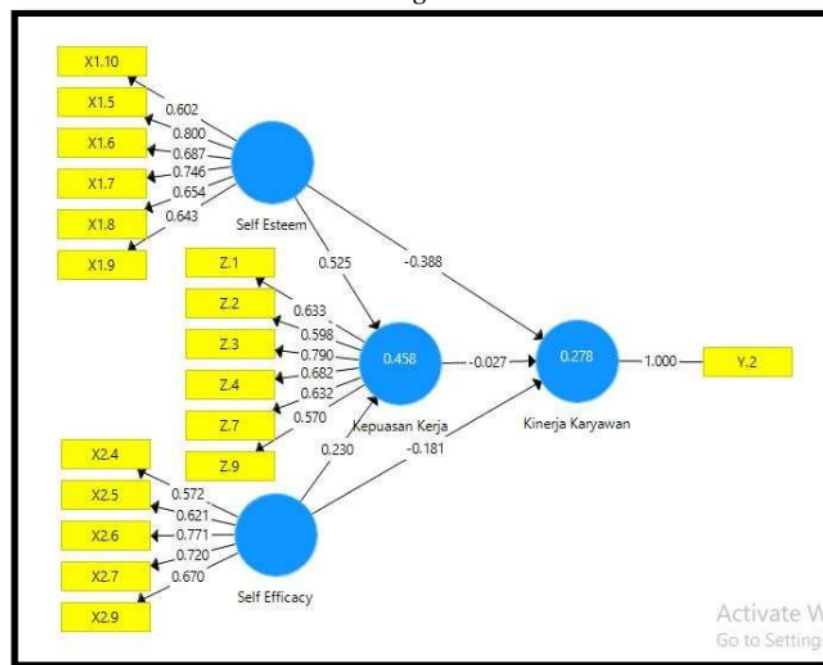
**Gambar 1.** Model Struktural





Gambar 1 menunjukkan bahwa konstruk *Self Esteem* (X1) diukur dengan 12 buah indicator yaitu X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, X1.8, X1.9, X1.10, X1.11, X1.12. Konstruk *Self Efficacy* diukur dengan 9 buah indicator yaitu X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7, X2.8, X2.9. Konstruk Kepuasan Kerja diukur dengan 10 indikator yaitu Z.1, Z.2, Z.3, Z.4, Z.5, Z.6, Z.7, Z.8, Z.9, Z.10. Dan Konstruk Kinerja Karyawan diukur dengan 12 indikator yaitu Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10, Y11, Y12. Arah panah antara indikator dengan konstruk laten adalah menuju indikator yang menunjukkan bahwa penelitian menggunakan dimensi reflektif yang relative sesuai untuk mengukur persepsi. Hubungan yang akan diteliti (hipotesis) dilambangkan dengan anak panah antara konstruk.

Gambar 2. Model Hubungan Konstruk dan Indikator



Hasil jawaban yang diberikan kepada responden pada instrumen variabel yang terpilih, kemudian diolah dengan menggunakan program SmartPLS versi 3.0. Berikut hasil *Outer Loading* pada instrumen beberapa variabel sebagai berikut:

**Tabel 9.** Hasil Outer Loading Uji Convergent Validity (Valid jika Loading Factor > 0,5)

	<i>Self Esteem</i>	<i>Self Efficacy</i>	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kesimpulan
X1.5	0,8				Valid
X1.6	0,687				Valid
X1.7	0,746				Valid
X1.8	0,654				Valid
X1.9	0,643				Valid
X1.10	0,602				Valid
X2.4		0,577			Valid
X2.5		0,609			Valid
X2.6		0,728			Valid
X2.7		0,726			Valid
X2.9		0,644			Valid
Z.1			0,64		Valid
Z.2			0,596		Valid
Z.3			0,789		Valid
Z.4			0,68		Valid
Z.7			0,629		Valid
Z.9			0,571		Valid
Y.2				1	Valid

Sumber : Output dari Smart PLS 3.0

**Tabel 10.** Korelasi Antar Variabel Laten

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	<i>Self Efficacy</i>	<i>Self Esteem</i>
Kepuasan Kerja	<b>0,655</b>			
Kinerja Karyawan	-0,371	<b>1,000</b>		
<i>Self Efficacy</i>	0,511	-0,403	<b>0,675</b>	
<i>Self Esteem</i>	0,648	-0,502	0,535	<b>0,692</b>

Sumber : Data primer diolah

Keterangan :  = nilai akar dari AVE

**Tabel 11.** Composite Reliability

Variabel	Compisite Reliability	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,816	Reliabel
Kinerja Karyawan	1,000	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,805	Reliabel
<i>Self Esteem</i>	0,845	Reliabel

**Tabel 12.** R-Square

	R-Square
Kepuasan Kerja	0,458
Kinerja Karyawan	0,278

**Tabel 13.** Estimasi Parameter Model Struktural (1)

	Original Sampel O	Standard Deviation (STDEV)	t statistik ( O/STDEV )
Self Esteem -> Kepuasan Kerja	0,525	0,073	7,234
Self Efficacy -> Kepuasan Kerja	0,23	0,076	3,002

Uji hubungan antar konstruk menunjukkan bahwa pada hubungan antara *Self Esteem* dengan Kepuasan Kerja memberikan nilai estimasi parameter sebesar 0,525 pada signifikan 0,05 serta memiliki t-statistik sebesar 7,234 yang berarti t-statistik lebih besar dari 1,658. Hubungan antara *Self Efficacy* dengan Kepuasan Kerja memberikan nilai estimasi parameter sebesar 0,23 pada signifikan 0,05 serta memiliki t-statistik sebesar 3,002 (t-statistik lebih besar dari 1,658). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada dua konstruk yaitu *Self Esteem*, *Self Efficacy* mempengaruhi Kepuasan Kerja.

**Tabel 14.** Estimasi Parameter Model Struktural (2)

	Original Sampel O	Standard Deviation (STDEV)	t statistik ( O/STDEV )
Self Esteem -> Kepuasan Kerja	0,525	0,073	7,234
Self Efficacy -> Kepuasan Kerja	0,23	0,076	3,002

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dapat dilihat besarnya nilai t-statistik. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan adalah 1,658 (t tabel signifikan 5% = 1,658) dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika nilai t statistik >  $t_{\alpha}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Jika nilai t statistik <  $t_{\alpha}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Hasil estimasi t-statistik dapat dilihat pada Path Coefficients pada tabel berikut:

**Tabel 15.** Hasil Untuk Path Coefficients

	Original Sampel O	Standard Deviation (STDEV)	T STATISTIK ( O/STDEV )	Keputusan
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,027	0,117	0,234	Tidak Signifikan
Self Efficacy -> Kepuasan Kerja	0,230	0,076	3,002	Signifikan
Self Efficacy -> Kinerja Karyawan	-0,181	0,117	1,550	Tidak Signifikan
Self Esteem -> Kepuasan Kerja	0,525	0,073	7,234	Signifikan
Self Esteem -> Kinerja Karyawan	-0,388	0,134	2,900	Signifikan

Hasil estimasi t-statistik dapat dilihat pada Total Effects pada tabel berikut:

**Tabel 16.** Hasil Untuk Total Effects

	Original Sampel O	Standard Deviation (STDEV)	T STATISTIK ((O/STDEV))	Keputusan
Self Efficacy -> Kinerja Karyawan	-0,188	0,114	1,648	Tidak Signifikan
Self Esteem -> Kinerja Karyawan	-0,402	0,107	3,758	Signifikan

1. Pengujian Hipotesis H1  
Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa Path Coefficients dengan variable *Self Esteem* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,525 dengan nilai t-statistik sebesar 7,234 sehingga signifikan 0,05. Artinya nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,658. Sehingga penelitian ini menerima hipotesis pertama (H1).
2. Pengujian Hipotesis H2  
Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa Path Coefficients dengan variabel *Self Efficacy* terhadap kepuasan kerja sebesar 0.230 dengan nilai t-statistik sebesar 3,002 sehingga signifikan 0.05. Artinya nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.658. Sehingga penelitian ini menerima hipotesis kedua (H2).
3. Pengujian Hipotesis H3  
Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa Path Coefficients dengan variabel *Self Esteem* terhadap kinerja sebesar -0,388 dengan nilai t statistik sebesar 2,900 sehingga signifikan 0,05. Artinya nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,658. Sehingga penelitian ini menerima hipotesis ketiga (H3).
4. Pengujian Hipotesis H4  
Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa Path Coefficients dengan variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja karyawan sebesar -0,181 dengan nilai t-statistik sebesar 1,550 sehingga tidak signifikan 0,05. Artinya nilai tersebut lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1,658. Sehingga penelitian ini menolak hipotesis keempat (H4).
5. Pengujian Hipotesis H5  
Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa Path Coefficients dengan variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar -0,027 dengan nilai t-statistik sebesar 0,234 sehingga tidak signifikan 0,05. Artinya nilai tersebut lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1,658. Sehingga penelitian ini menolak hipotesis kelima (H5).
6. Pengujian Hipotesis H6  
Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa Total Effect pada variabel *Self Esteem* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar -0,402 dengan nilai t-statistik sebesar 3,758 sehingga signifikan 0,05. Artinya nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,658. Sehingga penelitian ini menerima hipotesis keenam (H6).
7. Pengujian Hipotesis H7

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa Total Effect pada variabel *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar -0,188 dengan nilai t-statistik sebesar 1,648 sehingga tidak signifikan 0,05. Artinya nilai tersebut lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1,658. Sehingga penelitian ini menolak hipotesis ketujuh (H7).

## KESIMPULAN

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *Self Esteem* terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini diperoleh dari hasil perhitungan dari SmartPLS 3.0 yakni t-statistic (7,234) lebih besar dari t tabel (1,658), sehingga disimpulkan bahwa *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini diperoleh dari hasil perhitungan dari SmartPLS 3.0 yakni t-statistic (3,002) lebih besar dari t tabel (1,658), sehingga disimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperoleh dari hasil perhitungan dari SmartPLS 3.0 yakni t-statistik 2,900 lebih besar dari t tabel (1,658), sehingga disimpulkan bahwa *Self Esteem* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H3 diterima).
4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperoleh dari hasil perhitungan dari SmartPLS 3.0 yakni t-statistic (1,550) lebih kecil dari t-tabel (1,658), sehingga disimpulkan bahwa besar kecilnya *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H4 ditolak).
5. Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperoleh dari hasil perhitungan dari SmartPLS 3.0 yakni t-statistic (0,234) lebih kecil dari t-tabel (1,658), sehingga disimpulkan bahwa besar kecilnya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
6. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam diperoleh dari hasil perhitungan dari SmartPLS 3.0 pada Total Effects menunjukkan bahwa besarnya pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening sebesar -0,402. Dimana t-statistic (3,758) lebih besar dari t-tabel (1,658) sehingga signifikan 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Self Esteem* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (H6 diterima).
7. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketujuh diperoleh dari hasil perhitungan dari SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja

Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening sebesar  $-0,188$ . Dimana t-statistik ( $1,648$ ) lebih kecil dari t-tabel ( $1,658$ ) sehingga tidak signifikan  $0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening ( $H_7$  ditolak).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, AA.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Indrawati, Y. 2018. "Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado)" dalam *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* Vol. 2 No. 4 (Hal. 12-24). Universitas Sam Ratulangi
- Widyawati, Sapta Rini Dan Ni Ketut Karwin. 2018. "Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar" dalam *Forum Manajemen*, Volume 16, Nomor 2, Tahun 2018.
- Sebayang, Stevani dan Jafar Sembiring. 2017. "Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia" *E-Proceeding Of Management* : Vol.4, No.1 April 2017.
- Herman Hidayat, Ivan Aries Setiawan. 2016. "Pengaruh *Self Esteem* Dan Efikasi diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang)" dalam *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, Vol. VIII No. 2.
- Fatmasari. 2017. "Pengaruh Talent Management dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Distributor Alat Berat" dalam *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol. III No. 2.
- Kaseger, Regina Gledy. 2013. "Pengembangan Karir Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square" dalam *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 Desember 2013 (Hal. 906-916).
- Sutama. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R&D*. Surakarta: Fairuz Media.
- Ghufro, & Risnawati. 2016. *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz.

# Artikel\_1.docx

## ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	3%
2	<a href="http://pusdikra-publishing.com">pusdikra-publishing.com</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://repository.upstegal.ac.id">repository.upstegal.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://sinta.ildikti6.id">sinta.ildikti6.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet Source	<1%
8	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	<1%
9	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	<1%

10

[jurnal.harapan.ac.id](http://jurnal.harapan.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

11

Muhammad Maksum. "Politik Hukum Ekonomi Islam di Indonesia", Al-Risalah: Forum Kajian Hukum dan Sosial Kemasyarakatan, 2018

Publication

&lt;1 %

12

[repositori.uin-alauddin.ac.id](http://repositori.uin-alauddin.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

13

Farah Diba Rizqika. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SELF EFFICACY DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ROYAL KORINDAH", Media Ekonomi, 2020

Publication

&lt;1 %

14

Rudobertus Talan, Florianus Aloysius Nay, Arisona Benyamin Belipati. "Tinjauan Strategi Umpan Balik Korektif dalam Proses Pembelajaran Filsafat Penjasorkes pada Mahasiswa PJKR UKAW", INSPIREE: Indonesian Sport Innovation Review, 2021

Publication

&lt;1 %

15

[digilib.uin-suka.ac.id](http://digilib.uin-suka.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

16

[scholar.ummetro.ac.id](http://scholar.ummetro.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %



17 Panji Candra Setyawan, Fatmah Bagus. <1 %  
"Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik  
Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja  
Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian  
Gudang PT. Hyup Sung Indonesia,  
Purbalingga)", Master: Jurnal Manajemen dan  
Bisnis Terapan, 2021  
Publication

---

18 eprints.uny.ac.id <1 %  
Internet Source

---

19 Mentari Izzati, Rizqi Amaliyakh Sholikhakh,  
Suwandono Suwandono. <1 %  
"ANALISIS  
KESULITAN PEMAHAMAN KONSEP DAN  
KEMANDIRIAN BELAJAR PADA PROSES  
PEMBELAJARAN MATEMATIKA SELAMA  
PANDEMI COVID-19", AKSIOMA: Jurnal  
Program Studi Pendidikan Matematika, 2021  
Publication

---

20 Submitted to Universitas Respati Indonesia <1 %  
Student Paper

---

21 adoc.pub <1 %  
Internet Source

---

22 repository.unibos.ac.id <1 %  
Internet Source

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

# Artikel\_1.docx

---

## GRADEMARK REPORT

---

FINAL GRADE

**/0**

GENERAL COMMENTS

**Instructor**

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---

PAGE 11

---

PAGE 12

---

PAGE 13

---