

## PERAN KEPUASAN KERJA, *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL

Veronika Prasetya  
Dwi Handayani  
Theresia Purbandari

*Program Studi Akuntansi, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun*  
*veronika\_prasetya@ymail.com*

### ABSTRAK

Kinerja individual yang semakin tinggi atau rendah dapat disebabkan oleh beberapa faktor pendukung, seperti kepuasan kerja, *self esteem*, dan *self efficacy* yang mempengaruhi kinerja orang tersebut. Tujuan penelitian ini untuk membuktikan secara empiris bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja individual dengan *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan survey melalui kuesioner kepada responden di perguruan tinggidi wilayah se-eks Karesidenan Madiun. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen-dosen tetap akuntansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual, *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy*. Kepuasan kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja individu secara langsung daripada melalui *self esteem* maupun *self efficacy*.

**Kata kunci:** *kepuasan kerja, self esteem, self efficacy, kinerja individual.*

### PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya atau keseluruhan memuaskan kebutuhannya dan secara umum dapat diberi batasan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan yang rendah berakibat terganggunya aktivitas seorang individu dalam pencapaian tujuannya, karena kepuasan kerja merupakan salah satu indikator keefektifan kinerja seseorang. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja seseorang baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Menurut Gibson (2000) dalam Chasanah (2008), kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Ada beberapa faktor penentu yang berlaku sebagai variabel pemediasi (perantara) yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja individu, diantaranya adalah *self esteem* dan *self efficacy*.

*Self esteem* merupakan keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi secara keseluruhan yang diharapkan dapat menjelaskan seberapa besar pengaruh kepuasan kerjaterhadap kinerja individual. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) dalam Engko (2006), 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 yangbertindak dalam konteks organisasi. Kepuasan kerja juga tergantung pada apayang dirasakan individu terhadap pekerjaannya. Penelitian yang menguji hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja individual ini masih tidak jelas.Beberapa penelitian menyatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara kedua variabel tersebut (Iffaldano dan Muchinsky, 1986 dalamEngko, 2006). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ostroff (1992) dalam Engko (2006) memberikan bukti empiris bahwa kepuasan kerja tidak

mempunyai hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja individual. Hasil penelitian Engko (2006) menunjukkan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja individual dan adanya hubungan negatif antara *self esteem* dan kinerja individual.

Tujuan dari penelitian ini adalah membuktikan secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel intervening. Manfaat penelitian ini adalah sebagai bahan masukan tentang kepuasan kerja dan kinerja individual sehingga dapat dilakukan langkah-langkah pengendalian atas permasalahan kepuasan kerja dan kinerjanya.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang yang tinggi kepuasan kerjanya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan di dalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (Sofyandi dan Garniwa, 2007). Menurut Luthans (2005), terdapat beberapa cara untuk membantu meningkatkan kepuasan kerja: (a) membuat pekerjaan menjadi menyenangkan, (b) memiliki gaji, benefit, dan kesempatan promosi yang adil, (c) menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka, (d) mendesain pekerjaan agar menarik dan menyenangkan.

### 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 dan Kinicki (2003) dalam Engko (2006) *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 Efficacy

*Self efficacy* menurut Kreitner dan Kinicki (2003) dalam Engko (2006) adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu *Self efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan 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).

### Kinerja Individual

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, 2006). Kinerja seseorang dapat dikatakan baik, jika orang tersebut mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan di masa yang akan datang.

## Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Self Esteem*

Definisi *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 dan Kinicki, 2003 dalam Engko, 2006). 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. *Self esteem* merupakan suatu kualitas yang dapat ditingkatkan pada setiap saat dalam kehidupan manusia dan tidak terikat oleh umur, pendidikan, dan status sosial.

Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) dalam Engko (2006) menemukan ada hubungan positif antara *self esteem* dan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Engko (2006) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *self esteem*. Berdasarkan telaah teori dan penelitian terdahulu, maka diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H1: kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *self esteem*

## Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Self Efficacy*

*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 (Engko, 2006). *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. Bandura (1991) dalam Chasanah (2008), mengungkapkan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu ini 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 dengan *self efficacy* tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut juga tinggi.

Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) dalam Engko (2006) menemukan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan *self efficacy*. Hasil yang sama ditunjukkan oleh Engko (2006) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *self efficacy*. Berdasarkan telaah teori dan penelitian terdahulu, maka diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H2: kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy*

## Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Individual

Signifikansi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja dikemukakan oleh Vroom (1960) dan Strauss (1968) dalam Engko (2006) yang menyatakan bahwa produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas. Menurut Bilha *et. al.* (1997) dalam Agustian (2001) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu kepuasan kerja, kebutuhan berprestasi, dan motivasi.

Hasil penelitian Agustian (2001) menunjukkan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Engko (2006) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja individual. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Vroom (1960) dan Strauss (1968)

dalam Engko (2006) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja individual. Berdasarkan telaah teori dan penelitian terdahulu, maka diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H3: kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja individual

### **Hubungan Self Esteem dengan Self Efficacy**

*Self esteem* dan *self efficacy* berkaitan dengan personalitas seseorang. Jika seseorang merasa dirinya begitu berarti, berharga dan dapat diterima dalam lingkungan organisasi maka hal ini dapat meningkatkan keyakinan atau kepercayaan terhadap kemampuannya dalam menjalankan setiap tugas dan diyakini tugas itu akan berhasil (Engko, 2006). Menurut Pajares (2002) dalam Sapariyah (2011), seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan memiliki kepribadian yang baik karena individu ini memiliki keyakinan mengenai kemampuannya sehingga pada akhirnya akan membentuk perilaku yang positif. Hal ini akan membuat diri kita menjadi berani mengambil risiko, membuka diri, membuat keputusan yang bijaksana, melakukan sesuatu sesuai dengan waktu sehingga dapat mendukung diri untuk membangun *self esteem*.

Penelitian yang dilakukan Engko (2006) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *self esteem* dan *self efficacy*. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Schyns dan Collani (2002) dalam Engko (2006) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *self esteem* dan *self efficacy*. Berdasarkan telaah teori dan penelitian terdahulu, maka diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H4: *self esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy*

### **Hubungan Self Esteem dengan Kinerja Individual**

Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggungjawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual. Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita (Engko, 2006). Orang yang mempunyai *self esteem* yang kuat akan mampu membina relasi yang lebih baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan, dan menjadikan dirinya menjadi orang yang berhasil (Sapariyah, 2011). Dengan demikian maka akan meningkatkan kinerja individualnya. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) dalam Engko (2006) menemukan ada hubungan positif antara *self esteem* dan kinerja individual.

Hasil penelitian yang dilakukan Sapariyah (2011) menunjukkan bahwa *self esteem* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Engko (2006) menunjukkan bahwa *self esteem* memiliki hubungan yang negatif dan tidak berpengaruh signifikan dengan kinerja individual. Berdasarkan telaah teori dan penelitian terdahulu, maka diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H5: *self esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja individual

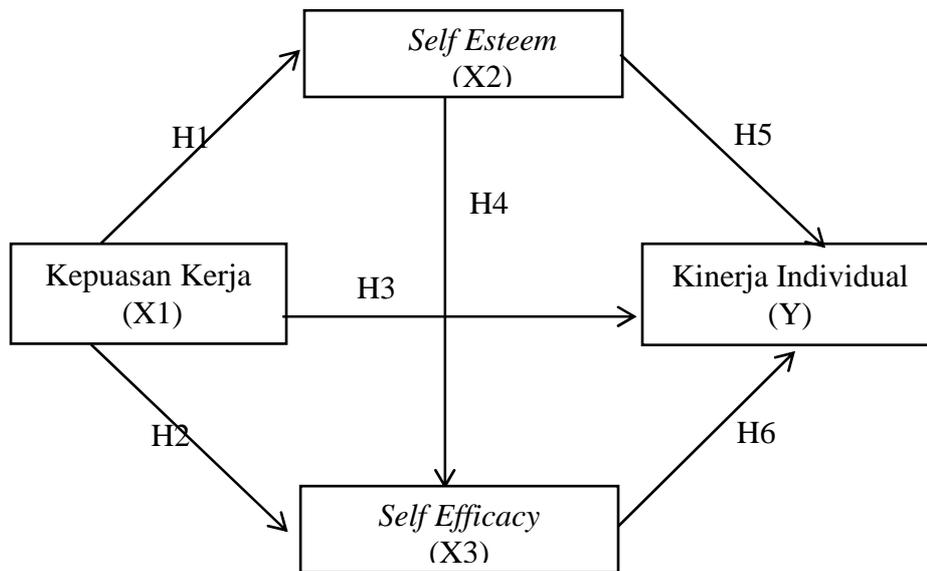
### **Hubungan Self Efficacy dengan Kinerja Individual**

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Menurut Philip dan Gully (1997) dalam Sapariyah (2011), *self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Penelitiannya menemukan *self efficacy* berhubungan positif dengan tingkat penetapan tujuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat berpengaruh terhadap kinerja individual.

Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) dalam Engko (2006) menemukan ada hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja individual. Penelitian yang dilakukan oleh Erez dan Judge (2001) dalam Engko (2006) juga menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dan kinerja individual. Hasil penelitian yang dilakukan Sapariyah (2011) menunjukkan *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Engko (2006) menunjukkan adanya hubungan positif antara *self efficacy* dengan kinerja individual. Berdasarkan telaah teori dan penelitian terdahulu, maka diturunkan hipotesis sebagai berikut:  
H6: *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja individual

### Kerangka Konseptual atau Model Penelitian

Secara sistematis, kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Konseptual atau Model Penelitian

## METODE PENELITIAN

### Pemilihan Sampel dan Pengumpulan Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan data primer. Obyek penelitian adalah dosen Akuntansi di perguruan tinggi se-eks Karesidenan Madiun. Dimensi waktu data bersifat *cross section* pada bulan November 2012. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. Sampel ditentukan dari dosen-dosen yang aktif mengajar di Fakultas Ekonomi prodi Akuntansi.

### Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja individual, sedangkan variabel independen yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja, *self esteem*, *self efficacy*.

### ***Kepuasan Kerja (X1)***

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seorang yang tinggi kepuasan kerjanya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan di dalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (Sofyandi dan Garniwa, 2007).

Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Weiss *et al* (1967) dengan *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* dan instrumen ini juga digunakan pada disertasi doktoral Indriantoro (1997) dalam Engko (2006) dan menggunakan skala likert 7 poin.

### ***Self Esteem (X2)***

*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 (Kreitner dan Kinicki, 2003 dalam Engko, 2006).

Variabel *self esteem* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rosenberg (1965) yang telah diterjemahkan dan digunakan oleh Azwar (2003) dalam Engko (2006) dengan 10 pertanyaan. Variabel ini dinilai dengan menggunakan skala likert 5 poin.

### ***Self Efficacy(X3)***

*Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk memberikan kinerja atau perilaku dengan sukses (Kreitner dan Kinicki, 2003 dalam Engko, 2006).

Variabel *self efficacy* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Bandura (1977,1978) dan digunakan oleh Jones (1986)dalam Engko (2006). Variabel ini dinilai dengan menggunakan skala likert 5 poin.

### ***Kinerja Individual***

Kinerja individual adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu (Engko, 2006). Variabel kinerja individual diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Flippo, Edwin.B (1984) dalam Engko (2006) dengan 10 pertanyaan. Variabel ini dinilai dengan menggunakan skala likert 5 poin.

## **Teknik Analisis**

Dalam Penelitian ini menguji beberapa tahap yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (multikolinieritas, heteroskedastisitas, normalitas, autokorelasi), uji hipotesis, uji F, uji t dengan menggunakan SPSS 17.

## **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Data**

Total Kuisisioner yang disebarkan sebanyak 33 kuisisioner dan kuisisioner yang kembali sebanyak 33. Tingkat pengembalian atau *respon rate* dari kuisisioner adalah sebesar 100%.

Kuisisioner yang dapat diolah sebanyak 32 kuisisioner, sedangkan 1 kuisisioner sisanya tidak dapat digunakan, karena terdapat pernyataan yang tidak dijawab.

Gambaran umum 32 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1: Demografi Responden**

No	Profil Responden	Jumlah	Persentase
1	Berdasarkan Jenis Kelamin:		
	a. Pria	13	40,6%
	b. Wanita	19	59,4%
2	Berdasarkan Pendidikan Akhir:		
	a. S1	6	18,75%
	b. S2	26	81,25%
3	Berdasarkan Pengalaman Bekerja:		
	a. 1-10 tahun	20	62,5%
	b. 11-20 tahun	11	34,4%
	c. 21-30 tahun	1	3,1%
4	Berdasarkan Instansi:		
	a. PTN	6	18,75 %
	b. PTS	26	81,25%

**Tabel 2: Statistik Deskriptif**

Variabel Penelitian	N	Min	Maks	Mean	Std. Deviation	Jumlah Pertanyaan	Rata-rata Tiap Item
Kepuasan kerja (X1)	32	83	138	112,03	12,502	20	5,601
<i>Self esteem</i> (X2)	32	33	50	40,78	4,535	10	4,078
<i>Self efficacy</i> (X3)	32	20	39	31,59	3,950	8	3,948
Kinerja individual (Y)	32	33	49	40,31	3,605	10	4,031

## Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari hasil pengujian validitas diperoleh nilai signifikan 0,000–0,005, hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator pada semua variabel adalah valid. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikans  $<0,05$ .

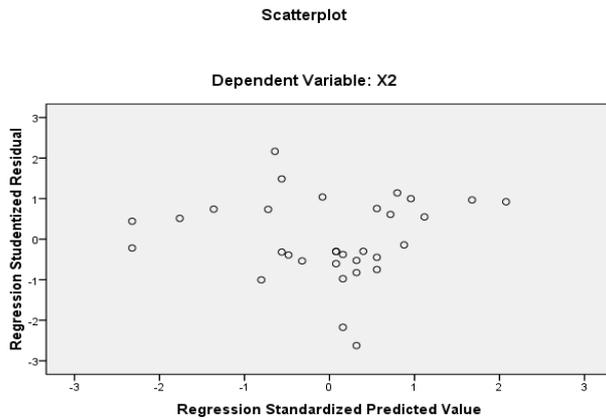
Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* tiap variabel berkisar dari 0,760 sampai 0,917, masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai  $> 0,60$  yang berarti data yang dikumpulkan dengan menggunakan instrumen tersebut reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

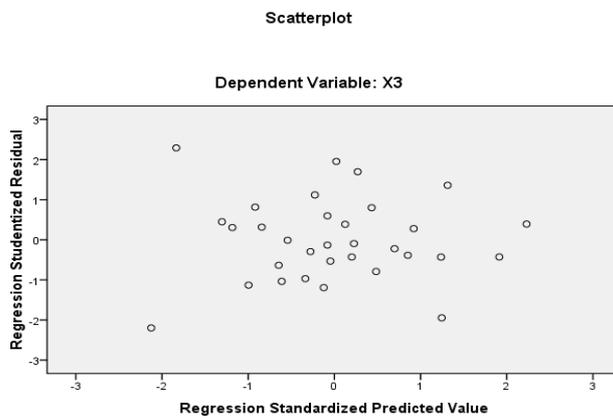
### Uji Multikolinearitas

Dari pengujian Multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF 1,842-2,335 dan nilai *tolerance* 0,428-0,543, karena nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai *variance inflation factor* (VIF)  $< 10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

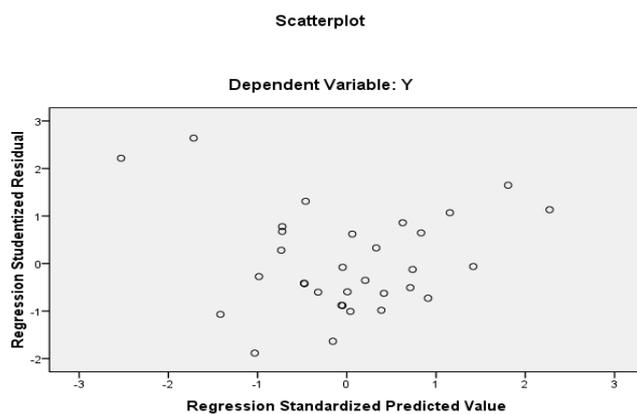
## Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2: Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Regresi 1



Gambar 3: Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Regresi 2



Gambar 4: Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Regresi 3

Pada gambar 2 sampai gambar 4 dapat dilihat bahwa titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada pengujian persamaan regresi 1 sampai dengan persamaan 3.

## Uji Autokorelasi

Pada penelitian ini nilai Durbin-Watson pada persamaan 1 sebesar 2,328. Nilai Durbin-Watson ini membuktikan bahwa pada penelitian ini bebas dari autokorelasi, hal ini dapat dilihat dari nilai  $du < d < (4-du)$  yaitu  $1,502 < 2,328 < 2,498$ .

Pada persamaan 2, nilai Durbin-Watson sebesar 2,478. Nilai Durbin-Watson ini membuktikan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi, hal ini dapat dilihat dari nilai kriteria  $4-du \leq d \leq 4-d1$  yaitu  $2,426 \leq 2,478 \leq 2,691$ .

Pada persamaan 3, nilai Durbin-Watson sebesar 2,114. Nilai Durbin-Watson ini membuktikan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi, hal ini dapat dilihat dari nilai kriteria  $du < d < 4-du$  yaitu  $1,650 < 2,114 < 2,350$ .

## Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas maka dapat dikatakan bahwa data penelitian berdistribusi normal, karena titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonalnya.

## Hasil Uji Hipotesis

Dari tabel 3 dapat dilihat hasil uji hipotesis sebagai berikut:

**Tabel 3: Hasil Analisis**

Variabel Dependen	Variabel Independen	Hip.	Koefisien	Nilai t	Sig.	R <sup>2</sup>	Kesimpulan
Self Esteem	Kepuasan Kerja	H1	0,245	5,026	0,000	0,457	Terdukung
Self Efficacy	Kepuasan Kerja	H2	0,099	1,809	0,081	0,531	Tidak Terdukung
	Self Esteem	H4	0,419	2,787	0,009		Terdukung
Kinerja Individual	Kepuasan Kerja	H3	0,121	2,341	0,027	0,562	Terdukung
	Self Esteem	H5	0,206	1,357	0,186		Tidak Terdukung
	Self Efficacy	H6	0,149	0,892	0,380		Tidak Terdukung

**Tabel 4: Hasil Uji F**

	Uji F	Sig.
Pengujian H1		
Persamaan 1	25,262	0,000
Pengujian H2, H4		
Persamaan 2	16,447	0,000
Pengujian H3, H5, H6		
Persamaan 3	11,979	0,000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4, nilai F hitung 11,979-25,262 dan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ), hal ini berarti secara bersama-sama kepuasan kerja, *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual

Hipotesis 1 menyatakan pengaruh kepuasan kerja terhadap *selfesteem*. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.12 diperoleh nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan nilai koefisien 0,245. Hal ini berarti membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *self esteem* sehingga H1 terdukung.

Hipotesis 2 menyatakan pengaruh kepuasan kerja terhadap *self efficacy*. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.7 diperoleh nilai signifikansi 0,081 ( $p > 0,05$ ) dan nilai koefisien 0,099. Hal ini berarti kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy* sehingga H2 tidak terdukung.

Hipotesis 3 menyatakan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.8 diperoleh nilai signifikansi 0,027 ( $p < 0,05$ ) dan nilai koefisien 0,121. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja individual sehingga H3 terdukung.

Hipotesis 4 menyatakan pengaruh *self esteem* terhadap *self efficacy*. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.7 diperoleh nilai signifikansi 0,009 ( $p < 0,05$ ) dan nilai koefisien 0,419. Hal ini menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh terhadap *self efficacy* sehingga H4 terdukung. Seorang dosen yang merasa dirinya berharga dan berarti bagi orang lain dalam lingkungan kerja, maka dapat meningkatkan kepercayaannya terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan akan menimbulkan perasaan yakin bahwa tugas yang dikerjakan akan berhasil.

Hipotesis 5 menyatakan pengaruh *self esteem* terhadap kinerja individual. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.8 diperoleh nilai signifikansi 0,186 ( $p > 0,05$ ) dan nilai koefisien 0,206. Hal ini berarti *self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual sehingga H5 tidak terdukung. Ini disebabkan karena dosen merasa dirinya kurang baik dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menurunkan kinerjanya dalam melaksanakan setiap tugas. Hal ini ditunjukkan dengan rendahnya nilai mean *self esteem* sebesar 3,66 dalam skala 5 poin.

Hipotesis 6 menyatakan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja individual. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.8 diperoleh nilai signifikansi 0,380 ( $p > 0,05$ ) dan nilai koefisien 0,149. Ini menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja individual sehingga H6 tidak terdukung. Hasil yang tidak signifikan ini disebabkan karena dosen merasa kualifikasinya lebih rendah daripada persyaratan yang diminta di pekerjaan, sehingga membuat dosen merasa kurang yakin dalam melaksanakan tugas dan tidak maksimal dalam mengerjakan tugas. Hal inilah yang menyebabkan kinerja individual semakin berkurang dan ini ditunjukkan dengan nilai mean *self efficacy* sebesar 3,16 dalam skala 5 poin.

## SIMPULAN DAN SARAN

### **Simpulan**

Kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi bernilai 0,000  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *self esteem*. Kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi bernilai 0,081  $> 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy*. Kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi bernilai 0,027  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual. *Self esteem* memiliki nilai signifikansi 0,009  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy*. *Self esteem* memiliki nilai signifikansi bernilai 0,186  $> 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual. *Self efficacy* memiliki nilai signifikansi bernilai 0,380  $> 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual. Dari pengujian analisis jalur, disimpulkan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* tidak dapat dikatakan sebagai variabel intervening dalam memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja individual, karena memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$  dan nilai beta yang masih rendah.

### **Keterbatasan**

Kuisisioner yang didistribusikan hanya di 5 perguruan tinggi di wilayah se-eks Karesidenan Madiun dan masih terdapat perguruan tinggi lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini, sehingga generalisasi hasil penelitian ini tidak sepenuhnya mewakili populasi. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel yang menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual.

### **Saran**

Penelitian yang akan datang, diharapkan dapat dilakukan di beberapa perguruan tinggi lain, di luar wilayah se-Eks Karesidenan Madiun. Bagi peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan *variabel personality* lainnya yang dapat menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual, seperti *Locus of Control*.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustian, Ferry. 2001. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT.PUSRI PPD Jawa Tengah). *Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang (tidak dipublikasikan)*.
- Chasanah, Nur. 2008. Analisis Pengaruh *Empowerment*, *Self efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). *Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang (tidak dipublikasikan)*.
- Engko, Cecilia. 2006. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan *Self esteem* dan *Self efficacy* sebagai Variabel Intervening". *Makalah Simposium Nasional Akuntansi IX Padang*.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI.
- Sapariyah, Rina Ani. 2011. "Pengaruh *Self esteem*, *Self efficacy* And *Locos Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Balance Scorecard pada Perum Pegadaian Boyolali". *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Perbankan*.
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.