

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL DENGAN *SELF ESTEEM* DAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

CECILIA ENGKO

Fakultas Ekonomi Universitas Pattimura

Jl. Ir. M. Putuhena Poka, Ambon 97233

ro_ve_lia@yahoo.com

This study examines the effect of job satisfaction on job performance with self esteem and self efficacy as an intervening variable. The purpose of this study is to find empirical evidence about the presence of a) the positive effect of job satisfaction on self esteem, b) the positive effect of job satisfaction on self efficacy, c) the positive effect of job satisfaction on job performance, d) the positive effect of self esteem on self efficacy, e) the positive effect of self esteem on job performance, f) the positive effect of self efficacy on job performance. The respondents of this study are the students of Magister Science of Gajah Mada University, especially those who are lecturer that come from many universities in Indonesia. The collecting data used the direct distribution questionnaire. Data were analyzed using path analysis. The result from this study are the positive effect of job satisfaction on self esteem, job satisfaction on self efficacy, job satisfaction on job performance, self esteem on self efficacy, self efficacy on job performance.

Keywords: Job satisfaction, job performance, self esteem and self efficacy.

PENDAHULUAN

Banyak penelitian-penelitian akuntansi yang mencoba mencari pemahaman hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja individual. Beberapa penelitian menyatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja individual (Parker dan Kleemeir 1951; Vroom 1960; dan Strauss 1968 dalam Maryani dan Supomo 2001). Penelitian yang menguji hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja individual masih tidak jelas. Meta analisis yang dilakukan oleh Iffaldano dan Muchinsky (1986) menemukan korelasi yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Ostroff (1992) memberikan bukti empiris bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja individual. Ketidakjelasan

hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja individual mendorong peneliti untuk melakukan pengujian kembali hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja individual dengan menggunakan *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel pemediasi.

Untuk melihat apakah *self esteem* dan *self efficacy* dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja individual, dimana *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. Seseorang dengan *self esteem* yang tinggi akan melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang dengan *self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner dan Kinicki 2003), sedangkan *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Kreitner dan Kinicki 2003). Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan objek yaitu dosen karena melihat fenomena yang terjadi ada beberapa dosen merasa dirinya tidak berarti di lingkungannya sehingga membuatnya merasa terasing, minder dan jika memiliki keyakinan bahwa dia tidak mampu untuk menjalani tugasnya sebagai seorang dosen yang harus mengajar, melakukan penelitian-penelitian menjadikan profesinya sebagai suatu beban sehingga dapat menurunkan kepuasan dan kinerjanya. Seseorang yang memiliki *self esteem* yang tinggi akan merasa dirinya begitu berharga, berarti dan jika dia memiliki *self efficacy* yang tinggi akan merasa yakin dengan kemampuannya untuk berhasil. Hal ini sangat mendukung karier maupun kinerjanya sebagai seorang dosen.

Adapun perumusan masalah penelitiannya adalah apakah terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap *self esteem*, kepuasan kerja terhadap *self efficacy*, kepuasan kerja terhadap kinerja individual, *self esteem* terhadap *self efficacy*, *self esteem* terhadap kinerja individual dan *self efficacy* terhadap kinerja individual.

Penelitian ini disusun dengan urutan penulisan sebagai berikut pertama, pendahuluan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, pertanyaan penelitian dan organisasi penulisan. Kedua, kepuasan kerja, *self esteem*, *self efficacy* dan kepuasan kerja. Ketiga, metoda penelitian terdiri atas pemilihan sampel dan pengumpulan data, pengukuran variabel, uji kualitas data dan asumsi klasik. Keempat, hasil penelitian yang berisi pengujian hipotesis. Terakhir, penutup yang berisi simpulan, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

RERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja (Luthans 1995). Smith *et al.* (1996) secara lebih rinci mengemukakan berbagai dimensi dalam kepuasan kerja yang kemudian dikembangkan menjadi instrumen pengukur variabel kepuasan terhadap (1) menarik atau tidaknya jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, (2) jumlah kompensasi yang diterima pekerja, (3) kesempatan untuk promosi jabatan, (4) kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku, dan dukungan rekan sekerja (Maryani dan Supomo 2001).

Self Esteem

Self esteem adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. *Self esteem* diukur dengan pernyataan positif maupun negatif. Pernyataan positif pada survai *self esteem* adalah “saya merasa bahwa saya adalah seseorang yang sangat berarti, seperti orang lainnya,” sedangkan pernyataan-pernyataan yang negatif adalah “saya merasa bahwa saya tidak memiliki banyak hal untuk dibanggakan.” Orang yang sepakat dengan pernyataan positif dan tidak sepakat dengan pernyataan negatif memiliki *self esteem* yang tinggi akan melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang yang dengan *self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner dan Kinicki 2003).

Self Efficacy

Self efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Kreitner dan Kinicki 2003). Menurut Philip dan Gully (1997), *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 bahwa *self efficacy* berhubungan positif dengan penetapan tingkat tujuan. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan tertentu, mereka juga akan berusaha menetapkan tujuan lain yang tinggi.

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

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

Kinerja Individual

Kinerja individual mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja individual

yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian Goodhue dan Thompson (1995) menyatakan bahwa pencapaian kinerja individual berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada individu dalam perusahaan atau organisasi.

Kepuasan Kerja dan *Self Esteem*

Para peneliti mendefinisikan *organization based self esteem* (OBSE) atau *self esteem* dalam organisasi sebagai nilai yang dimiliki oleh individu atas dirinya sendiri sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi. Orang yang memiliki skor OBSE tinggi cenderung memandang diri mereka sendiri sebagai orang yang penting, berharga, berpengaruh dan berarti dalam konteks organisasi yang mempekerjakan mereka (Kreitner dan Kinicki 2003). Dengan demikian jika seseorang merasa dirinya begitu penting, berharga dan berpengaruh maka timbul kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya karena yang dilakukannya berhasil dan menciptakan hasil yang optimal. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) menemukan ada hubungan positif antara *self esteem* dan kepuasan kerja. Atas uraian di atas maka hipotesis yang dapat disusun sebagai berikut:

H₁: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *self esteem*

Kepuasan Kerja dan *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. *Self efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas sesuatu yang dikerjakannya. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) menemukan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan *self efficacy*. Atas uraian di atas maka hipotesis yang dapat disusun sebagai berikut:

H₂: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *self efficacy*

Kepuasan Kerja dan Kinerja Individual

Signifikansi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja dikemukakan oleh Vroom (1960) dan Strauss (1968). Menurut mereka, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas. Dilain pihak, Iffaldano dan Muchinsky (1986) menemukan korelasi yang tidak signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja individual. Penelitian yang dilakukan oleh Maryani dan Supomo (2001) yang menjadikan dosen sebagai sampel penelitiannya menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja individual. Atas ketidakkonsistenan hasil penelitian di atas, maka hipotesis yang dapat disusun adalah sebagai berikut:

H₃: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individual

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. Penelitian yang dilakukan oleh Schyns dan Collani (2002) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *self esteem* dan *self efficacy*. Atas uraian di atas maka hipotesis yang dapat disusun sebagai berikut:

H₄: *Self esteem* memiliki pengaruh positif terhadap *self efficacy*

Self Esteem dengan Kinerja Individual

Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual. Hal ini akan meningkatkan kinerja individualnya. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) menemukan ada hubungan positif antara *self esteem* dan kinerja individual. Hubungan positif antara *self esteem* dan kinerja juga dinyatakan oleh Korman (1970), Shrauger (1972) dan Donal *et al.* (2004). Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Brockner (1988) yang menyatakan bahwa hubungan kedua variabel tersebut tidak signifikan. Atas uraian di atas maka hipotesis yang dapat disusun sebagai berikut:

H₅: *Self esteem* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individual

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. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) menemukan ada hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja individual. Penelitian yang dilakukan oleh Erez dan Judge (2001) juga menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dan kinerja individual.

Atas uraian di atas maka hipotesis yang dapat disusun sebagai berikut:

H₆: *Self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individual

METODA PENELITIAN

Pemilihan Sampel dan Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dengan kuisioner yang disebarkan kepada sampel mahasiswa Magister Sains Universitas Gadjah Mada yang berprofesi sebagai dosen. Sampel ini dipilih karena peneliti ingin melihat bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja yang dirasakan seorang dosen dengan dimediasi oleh variabel *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerjanya. Pengumpulan data dilakukan selama 3 minggu, kuisioner disebarkan secara langsung oleh peneliti maupun oleh rekan peneliti. Dari 45 kuisioner yang kembali telah diperiksa secara teliti oleh penulis dan ada 2 kuisioner yang tidak lengkap dan tidak dapat digunakan, sehingga yang dapat dianalisa lebih lanjut adalah 43 kuisioner sebagai sampel dalam penelitian ini.

Pengukuran Variabel

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). Penelitian ini menggunakan instrumen MSQ dalam bentuk singkat dan lebih praktis yaitu 20 pertanyaan. Instrumen ini dipilih karena validitasnya telah teruji, yang mempunyai *interval consistency* yang cukup.

Variabel kinerja individual diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Flippo (1984) dengan 10 pertanyaan yang memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang telah teruji. Variabel *self esteem* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rosenberg (1965) yang telah diterjemahkan dan digunakan oleh Azwar (2003) dengan 10 pertanyaan yang memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang telah teruji.

Variabel *self efficacy* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Bandura (1977) dan digunakan oleh Jones (1986). Instrumen yang berkaitan dengan *self efficacy* terdiri dari 8 item pertanyaan dan telah teruji melalui uji validitas dan reliabilitas sehingga instrumen tersebut konsisten dan cukup handal dalam mengukur variabel *self efficacy*.

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data yang diperoleh dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menguji seberapa baik satu atau instrumen pengukuran mengukur dengan tepat suatu konsep studi yang dimaksudkan untuk diukur (Cooper dan Schlinder 2003). Uji reliabilitas dengan melihat koefisien (*cronbach alpha*). Nilai reliabilitas dilihat dari *cronbach alpha* masing-masing variabel penelitian lebih dari sama dengan 0,60 dianggap reliabel (Nunally 1968). Secara ringkas hasil uji kualitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Faktor

Variabel	<i>Self Esteem</i>	<i>Self Efficacy</i>	Kinerja Individual	Kepuasan Kerja
EST1	0,603			
EST2	0,857			
EST4	0,742			
EST9	0,661			
EFF1		0,629		
EFF4		0,634		
EFF5		0,735		
EFF6		0,707		
EFF7		0,842		
EFF8		0,744		
KIN1			0,450	
KIN3			0,870	
KIN4			0,727	
KIN6			0,690	
KIN7			0,832	
KEP12				0,618
KEP13				0,467
KEP14				0,852
KEP15				0,734
KEP16				0,751
KEP17				0,511

Berdasarkan hasil analisa faktor yang disajikan pada Tabel 1 di atas terlihat bahwa untuk item-item ada yang memiliki *faktor loading* yang lebih besar dari 0,4 memenuhi persyaratan validitas (Hair *et al.* 1998). Untuk hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
<i>Self Esteem</i>	0,7832	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,8609	Reliabel
Kinerja Individual	0,8539	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,7806	Reliabel

Dari Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* \geq 0,60 (Nunally 1969) berarti bahwa variabel *self esteem*, *self efficacy*, kepuasan kerja dan kinerja individual adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat nilai toleransi serta nilai *variance Inflation factor* (VIF). Nilai toleransi yang rendah dan nilai VIF yang tinggi menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai toleransi lebih dari 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Dari hasil output SPSS 11.5 dapat diketahui bahwa nilai VIF sebesar 1,289 untuk variabel *self esteem*, 1,103 untuk variabel kepuasan kerja dan 1,405 untuk variabel *self efficacy*. Hasil output SPSS 11.5 juga menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai toleransi kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedstisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED yaitu sumbu Y adalah residual (Yprediksi-Ysesungguhnya) yang telah *distudentized*, dan sumbu X adalah prediksi (Yprediksi), dengan dasar analisis bahwa jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-

titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Gambar *scatterplot* untuk semua model regresi menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

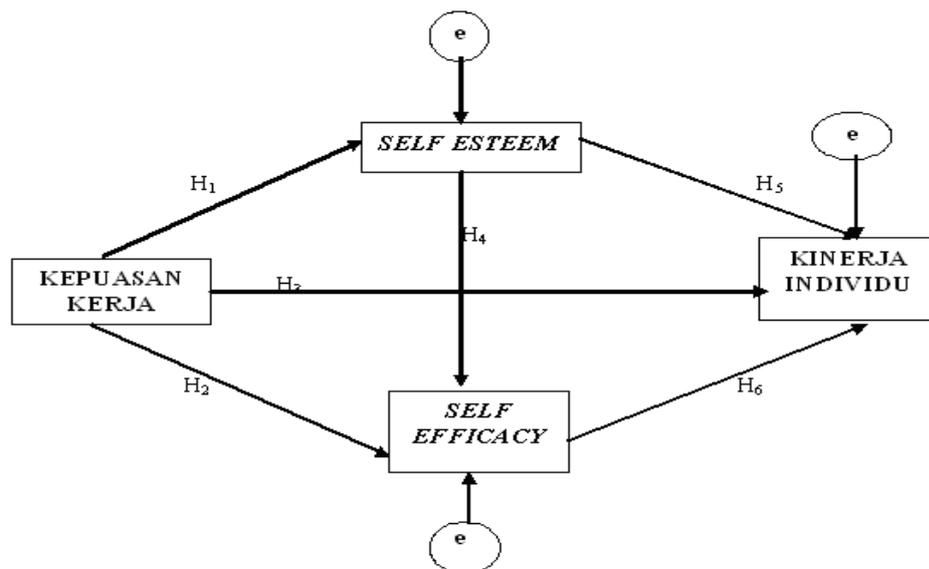
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data residual normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data residual normal ataukah tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Dengan melihat grafik normal plot pada lampiran, maka terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Grafik untuk semua model regresi menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini mempunyai enam hipotesis yang diuji dengan menggunakan teknik *path analysis* (Analisis Jalur). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan struktur jalur sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Jalur

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$X_2 = b_1X_1 + e \quad (1)$$

$$X_3 = b_2X_1 + b_6X_2 + e \quad (2)$$

$$Y = b_3X_1 + b_4X_2 + b_5X_3 + e \quad (3)$$

Keterangan:

X_1 = Kepuasan kerja; X_2 = *Self Esteem*; X_3 = *Self Efficacy*; Y = Kinerja Individual; e = Residual

Model persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa persamaan (1) menjelaskan hipotesis 1, persamaan (2) menjelaskan hipotesis 2 dan hipotesis 4, persamaan (3) menjelaskan hipotesis 3, hipotesis 5 dan hipotesis 6.

Tabel 3. Matriks Korelasi

	EST	EFF	KIN	KEP
EST	1			
EFF	0,471**	1		
KIN	0,127	0,687**	1	
KEP	0,089	0,299	0,447**	1

** *Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Tabel 3 di atas menunjukkan korelasi antar variabel. Hipotesis-hipotesis yang ada diuji dengan menggunakan *path analysis*. Tabel 4 berikut ini menunjukkan setiap hipotesis dan koefisien jalur yang diestimasi dengan menggunakan analisis regresi atau korelasi.

Tabel 4. Hasil Analisis Jalur

Variabel Dependen	Variabel Independen	Hipotesis	Kofisien Jalur	t-value	p-value	R ²
<i>Self Esteem</i>	Kepuasan kerja	H ₁	0,089	0,574	0,569	0,008
<i>Self Efficacy</i>	Kepuasan kerja	H ₂	0,259	1,937	0,060	0,288
	<i>Self esteem</i>	H ₄	0,447	3,340	0,002	
Kinerja Individual	Kepuasan kerja	H ₃	0,252	2,312	0,026	0,579
	<i>Self Esteem</i>	H ₅	- 0,235	-1,995	0,053	
	<i>Self Efficay</i>	H ₆	0,722	5,858	0,000	

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap *self esteem* dengan nilai koefisien jalur= 0,089 dan tidak signifikan pada *p-value* 0,569. Hal ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) yang menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan *self esteem*. Dengan demikian hipotesis 1 tidak terdukung.

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan *self efficacy* dengan nilai koefisien jalur= 0,259 dan signifikan pada *p-value* 0,060. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) yang menemukan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan *self efficacy*. Dengan demikian hipotesis 2 terdukung.

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja individual dengan koefisien jalur= 0, 252 dan signifikan pada *p-value* 0,026. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Vroom (1960) dan Strauss (1968) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja individual sekaligus menentang penelitian yang dilakukan oleh Iffaldano dan Muchinsky (1986) yang menemukan korelasi tidak signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja individual. Dengan demikian hipotesis 3 terdukung.

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan ada hubungan positif antara *self esteem* dan *self efficacy* dengan nilai koefisien jalur= 0, 447 dan signifikan pada *p-value* 0,002. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Birgit dan Collani (2002) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *self esteem* dan *self efficacy*. Dengan demikian hipotesis 4 terdukung.

Hasil pengujian hipotesis 5 menunjukkan bahwa ternyata *self esteem* memiliki hubungan yang negatif dengan kinerja individual, dengan nilai koefisien jalur = -0,235 walaupun signifikan pada *p-value* 0,053. Dengan demikian hipotesis 5 tidak terdukung.

Hasil pengujian hipotesis 6 menunjukkan adanya hubungan positif antara *self efficacy* dengan kinerja individual dengan nilai koefisien jalur= 0,722 dan signifikan pada *p-value* 0,000. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) serta Erez dan Judge (2001) yang menyatakan adanya hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja individual. Dengan demikian hipotesis 6 terdukung.

Analisis Pengaruh langsung dan tidak langsung

Pengaruh langsung dan tidak langsung dari kepuasan kerja dan kinerja individual dapat dilihat sebagai berikut:

Pengaruh Langsung		
KEP → KIN		0,252
Pengaruh Tidak Langsung		
KEP → EST → KIN	= 0,089*(-0,235)	= -0,021
KEP → EFF → KIN	= 0,259*0,722	= 0,187
KEP → EST → EFF → KIN	= 0,089*0,447*0,722	= 0,029
		0,195
		0,447

Hasil 0,447 sesuai dengan hasil korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja individual yang dapat dilihat pada Tabel 3 hasil korelasi antar variabel yaitu 0,447. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel *self esteem* dan *self efficacy* teruji dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja individual.

PENUTUP

Penelitian ini menguji enam hipotesis untuk melihat bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel pemediasi. Dari hasil pengujian 6 hipotesis, ada 2 hipotesis yang tidak terdukung yaitu hipotesis 1 yang mengukur hubungan antara kepuasan kerja dan *self esteem*. Hasil ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001). Hipotesis yang tidak terdukung juga pada hipotesis 5 yang mengukur hubungan antara *self esteem* dan kinerja individual. Hasilnya menunjukkan bahwa *self esteem* memiliki hubungan negatif dengan kinerja individual. Sedangkan hipotesis 2, hipotesis 3, hipotesis 4, hipotesis 6 terdukung. Penelitian ini juga berhasil menguji atau menemukan bahwa variabel *self esteem* dan *self efficacy* dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja individual.

Keterbatasan penelitian ini adalah sampel yang dipakai oleh penulis masih kurang representatif dengan sampel yang diambil hanya mahasiswa S2 UGM jurusan ilmu-ilmu sosial yang berprofesi sebagai dosen. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil yang diperoleh dapat mewakili populasi. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan variabel personalitas lainnya yang dapat menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual.

REFERENSI:

- Bandura, A. 1977. Self efficacy, toward a unifying theory of behavioral change, *Psychology review*.
- Betz, N.E. 2004. Contributions of self efficacy theory to career counselling: a personal perspective, the career development quarterly, vol. 52, hlm.340-353.
- Cooper, D.R., dan P.S. Schlinder. 2003. *Business Research Methods*. Edisi delapan. New York: Mc Graw Hill Book Co.
- Dessler, G. 1997. *Human resource management*. Edisi tujuh, Jilid 2, Jakarta: PT Prenhallindo.
- Erez, A. dan T.A. Judge. 2001. Relationship of core self evaluations to goal setting, motivation, and performance, *Journal of applied psychology*, Vol. 86, No. 6, hlm.1270-1279.
- Gardner, D.G., L.V. Dyne dan J.L. Pierce. 2004. The effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: a field study, *Journal of occupational and organizational psychology*, 77, hlm.307-322.
- Hair, J.F., R.E. Anderson, R.L. Tatham dan W.C. Black. 1998. *Multivariate Data Analysis*, Edisi lima. Upper Saddle River, Prentice Hall International, Inc.
- Indriantoro, N., dan B. Supomo. 1999. *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen*. Edisi pertama, Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Judge, T.A. dan J.E. Bono. 2001. Relationship of core self evaluations traits-self esteem, generalized self efficacy, Locus of control and Emotional stability-eith job satisfaction and job performance: a Meta analysis, *Journal of applied psychology*, Vol. 86, No. 1, hlm.80-92.
- Kreitner, R. dan A. Kinicki. 2003. *Perilaku organisasi*. Edisi pertama, Jakarta: Salemba empat.
- Maryani, D., dan B. Supomo. 2001. Studi empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual, *Jurnal bisnis dan akuntansi*, Vol. 3, No.1, hlm.367-376.
- Pierce, J.L., DG. Gardner, RB. Dunham, dan LL. Cummings. 1993. Moderation by organization-based self esteem of role condition employee response relationship, *Academy of management journal*.
- Rayle, AD., Patricia Arredondo, Sharon E., dan Robinson Kurpius. 2005. Educational self-efficacy of college woman: imlication for theory, research, and practice, *Journal of counselling and Development*, Vol. 83, hlm. 361-366.

-
- Schyns, B., dan G.V. Collani. 2002. A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables, *European journal of work and organizational psychology*, 11(2), hlm.219-241.
- Smith, D.J. 2004. Better Ways to build positive self-esteem, *Grand Rapids business journal*.
- Vancouver, J.B., C.M. Thompson, E.C. Tischner, dan J. Putka. 2002. Two studies examining the negative effect of self efficacy on performance, *Journal of applied psychology*, vol. 87, No. 3, hlm.506-516.