

**PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY* DAN
LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang)**

SKRIPSI



Oleh :

LULUK NUR CHASANAH

NIM : 13540043

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH S1
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2018

**PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY* DAN
LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

(Studi Pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang)

SKRIPSI

Diajukan kepada :

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

LULUK NUR CHASANAH

NIM : 13540043

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH (S1)
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY*,
DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang)**

SKRIPSI

Oleh :

LULUK NUR CHASANAH

NIM : 13540043

Telah Disetujui, 05 Januari 2018

Dosen Pembimbing,



Nihayatu Aslamatis Solekah, SE., MM

NIDT 1980110920160801 2 053

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



Eko Suprayitno, SE., M.Si. Ph.D

NIP-19751109 199903 1 003

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY* DAN
LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang)**

SKRIPSI

Oleh:

LULUK NUR CHASANAH

NIM: 13540043

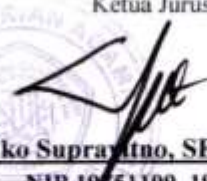
Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 05 Januari 2018

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji
Khusnudin, S.Pi., M.Ei : ()
NIDT.19700617 20160801 1 052
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
Nihayatu Aslamatis S, SE., MM : ()
NIDT.19801109 201608012 3 053
3. Penguji Utama
Eko Suprayitno, SE., M.Si., Ph.D : ()
NIP 19751109 199903 1 003

Mengetahui:
Ketua Jurusan,


Eko Suprayitno, SE., M.Si., Ph.D

NIP 19751109 199903 1 003

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Luluk Nur Chasanah

NIM : 13540043

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ Perbankan Syariah (S1)

Menyatakan bahwa "**skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY*, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang)

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing atau pihak fakultas ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 05 Januari 2017

Hormat saya,



Luluk Nur Chasanah

NIM : 13540043

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya.
Kupersembahkan karya ini teruntuk orang-orang yang penuh arti dalam hidupku :

Yang tercinta, Ibuku Masita dan Ayahku Moch. Mas'ud Sja'fie,

Yang telah membesarkanku dengan kasih sayang dan beribu-ribu doa yang tulus
untuk keberhasilan putrinya.

Kakakku Tersayang Muammar Kadafi, Nuril Qomariyah, dan Muhammad Yusuf

Yang selalu memotivasi dan menjadi penyemangatku.

Seluruh keluarga besar di pasuruan dan sidoarjo yang telah menyemangatiku.

Sahabat-sahabatku, teruntuk azizah, putri, rina, dyah, Kak azza, Linda. Teman
seperjuangan Yossy, Eliz, Almas dan juga teman-teman perbankan syariah (S1)
angkatan 2013 ,dan masih banyak lainnya yang tidak bisa disebutkan satu
persatu. Terimakasih telah menghiasi hidupku dengan canda,tawa.

MOTTO

وَلَا تَأْيِسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَأْيِسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ ﴿٢٠٨﴾

dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir



KATA PENGANTAR

Segala Puji Bagi Allah SWT, atas segala nikmat, hidayah, dan inayah-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan **“Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang)”**.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din Al-islam.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada :

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Ibrahim Malang.
3. Eko Suprayitno. SE.,M.Si.Ph.D selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Nihayatu Aslamatis S,SE.,MM selaku Dosen Pembimbing skripsi
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Seluruh Pimpinan Dan Juga Pegawai Bank Jatim Syariah Cabang Malang Yang Telah Memberikan Kesempatan Penulis Untuk Mengadakan Penelitian Di Tempat Tesebut.
7. Ayahku Moch.Mas’ud Sjaf’ie, ibunda Masita dan Kakak-kakak ku terimakasih sudah senantiasa memberikan doa dan motivasinya baik secara material dan spiritual.
8. Seluruh keluarga yang tak lupa memberikan dukungan dan doanya.

9. Seluruh teman-teman fakultas ekonomi khususnya teman-teman jurusan Perbankan syariah (S1) yang telah sama-sama berjuang untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi.
10. Teman-teman dan sahabat-sahabat yang selalu memberikan semangat dan dukungannya dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
11. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amiin yaa rabbal ‘alamiin...

Malang, 29 Desember 2017

Luluk Nur Chasanah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 11
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Kajian Teoritis.....	19
2.2.1 <i>Self Esteem</i>	19
2.2.2 <i>Self Efficacy</i>	24
2.2.3 <i>Locus Of Control</i>	27
2.2.4 Kepuasan kerja	32
2.2.5 Kinerja Karyawan	36
2.2.6 Dalam Prespektif Islam	40
2.3 Kerangka Konseptual	45
2.4 Hipotesis Penelitian	48
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	 50
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	50
3.2 Lokasi Penelitian	50
3.3 Populasi dan Sampel	51
3.3.1 Populasi	51
3.3.2 Sampel	51
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	52
3.5 Data dan Sumber Data	52
3.6 Teknik Pengumpulan Data	53
3.6.1 Kuesioner	53
3.6.2 Wawancara.....	53
3.6.3 Dokumen	54

3.7 Definisi Operasional Variabel.....	54
3.7.1 Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	54
3.7.2 Variabel Intervening.....	55
3.7.3 Variabel Bergantung (<i>Dependent Variable</i>)	56
3.8 Analisis Data.....	58
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	58
3.8.2 Uji Validitas dan reliabilitas.....	58
3.8.3 Uji Asumsi Dasar	60
3.8.4 Uji Asumsi Klasik	60
3.8.5 Analisis jalur (<i>Path Analysis</i>).....	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	68
4.1 Gambaran lokasi penelitian	68
4.1.1 Latar belakang bank jatim syariah	68
4.1.2 Visi dan Misi	69
4.1.3 Budaya Perusahaan	70
4.1.4 Struktur Organisasi Bank Jatim Syariah	71
4.2 Deskripsi Klasifikasi Responden	72
4.2.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	72
4.2.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Gender	72
4.2.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	73
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	74
4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai <i>self esteem</i>	74
4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai <i>self efficacy</i>	79
4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai <i>locus of control</i>	82
4.3.4 Tanggapan Responden Mengenai kepuasan kerja	87
4.3.5 Tanggapan Responden Mengenai kinerja karyawan.....	91
4.4 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	95
4.4.1 Hasil Uji Validitas	95
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	98
4.5 Hasil Pengujian Asumsi Dasar	99
4.5.1 Hasil Uji Normalitas	99
4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas	100
4.5.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	101
4.5.4 Hasil Uji Autokorelasi	101
4.6 Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)	102
4.6.1 Analisis Regresi Model 1	102
4.6.2 Analisis Regresi Model 2	105
4.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)	109
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	115
4.7.1 Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>self efficacy</i> , dan <i>locus of control</i> terhadap kepuasan kerja	116
4.7.2 Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> , <i>Locus Of Control</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	121

4.7.3 Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> , dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	128
4.7.4 Kajian Keislaman	131
BAB V PENUTUP.....	134
5.1 Kesimpulan	134
5.2 Saran	135
DAFTAR PUSTAKA.....	137
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	57
Tabel 3.2 Durbin Dan Watson.....	61
Tabel 4.1 Tanggapan Responden Mengenai <i>Self Esteem</i>	74
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Mengenai <i>Self Efficacy</i>	79
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai <i>Locus Of Control</i>	82
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja.....	87
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	91
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas X1 (<i>Self Esteem</i>).....	95
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas X2 (<i>Self Efficacy</i>)	96
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas X3 (<i>Locus Of Control</i>)	96
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Z (Kepuasan Kerja)	96
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan).....	97
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Reliabilitas Data.....	98
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Normalitas.....	99
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Normalitas.....	99
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	100
Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokedastisitas	101
Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi.....	102
Tabel 4.17 Model Regresi 1	103
Tabel 4.18 Model Regresi 2	105
Tabel 4.19 Koefisien Determinasi 1.....	109
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi 2.....	110
Tabel 4.21 Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung.....	113
Tabel 4.22 Hasil Uji Sobel	115

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Total Asset Bank Jatim Syariah	8
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	48
Gambar 3.1 Analisis Jalur	63
Gambar 4.0 Struktur Organisasi	71
Gambar 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	72
Gambar 4.2 Klasifikasi Berdasarkan Gender	72
Gambar 4.3 Klasifikasi Berdasarkan Lama Bekerja	73
Gambar 4.4 Analisis Jalur	111



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Uji Validitas
- Lampiran 2 Uji Reliabilitas
- Lampiran 3 Uji Normalitas
- Lampiran 4 Uji Multikolinieritas
- Lampiran 5 Uji Heterokedastisitas
- Lampiran 6 Uji PATH
- Lampiran 7 Kuisisioner
- Lampiran 8 Hasil Perhitungan Kuisisioner



ABSTRAK

Chasanah, Luluk Nur. 2017. SKRIPSI. Judul: **“Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang)”**

Pembimbing : Nihayatu Aslamatis S.SE.,MM

Kata Kunci : *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, kinerja karyawan, kepuasan kerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Agar tujuan perusahaan dapat terwujud, maka pihak perusahaan harus dapat memuaskan karyawannya karena kepuasan kerja karyawan merupakan pendorong prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel pekerjaan yang penting karena berkontribusi besar terhadap efektifitas perusahaan dan pada pekerjaan itu sendiri. Sedangkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor karakteristik pribadi. Karakteristik pribadi antara lain *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* merupakan faktor dari dalam diri pribadi seseorang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *survey*. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai bank jatim syariah cabang malang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan jumlah responden sebanyak 30 responden. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), dan variabel independen *self esteem* (X1), *self efficacy* (X2), *locus of control* (X3), dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening. Teknik analisis data menggunakan analisis *Path*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self esteem* (X1), *self efficacy* (X2), *locus of control* (X3) berpengaruh terhadap kepuasan, *self esteem* (X1), *self efficacy* (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan *locus of control* (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *self esteem* (X1), *self efficacy* (X2), *locus of control* (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

ABSTRACT

Chasanah, Luluk Nur. 2017. UNDERGRADUATE THESIS. Tittle: “***Self Esteem, Self Efficacy, and Locus Of Control Influence Towards Employee Performance With Job Satisfaction As the Intervening Variable (Study at Jatim Syariah Bank Branch Malang)***”

Supervisor : Nihayatu Aslamatis S.SE.,MM

Keywords : *self esteem, self efficacy, locus of control, employee performance, job satisfaction*

Success of an organization defined by accomplishment (*job performance*) of its employees. In order to achieve company goals, the company should be able to satisfy its employees because employee's satisfaction of their job is one of the reason for them to achieve more in their job. Job satisfaction is one of the important work variables because it has big contribution towards company effectivity and to the work itself. Moreover, job satisfaction is affected by personal characteristic factor. Those personal characteristic factors are *self esteem, self efficacy, and locus of control* which are factors that come from within a person consciousness.

This research uses quantitative approach with survey method. Population within this research is the entire employee of Jatim Syariah Bank Malang Branch. Sample taking that is used is *probability sampling* technique with the number of respondents as many as 30 people. Dependent variable in this research is employee performance (Y), and independent variable are *self esteem (X1), self efficacy (X2), locus of control (X3)*, with job satisfaction (Z) as intervening variable. Data analysis technique using *Path analysis*.

The result shows that *self esteem (X1), self efficacy (X2), locus of control (X3)* does affect the satisfaction, *self esteem (X1), self efficacy (X2)* have no effect towards employee performance and *locus of control (X3)* also have effect, *self esteem (X1), self efficacy (X2), locus of control (X3)* affect the employee performance through job satisfaction.

الملخص

حسنة, لؤلؤ نور. 2017. مقال. عنوان: تأثير احترام الذات، الفعالية الذاتية، و موقع السيطرة في أداء الموظفين مع الارتياح الوظيفي كالمتمغير التدخل (دراسة في بنك جاتيم الشريعة فرع مالانج).

مشرفة: نهاية أسلمتس الماجستر

الكلمات الرئيسية: احترام الذات، الفعالية الذاتية، موقع السيطرة، أداء الموظفين، الارتياح

الوظيفي

نجاح منظمة محددة بإنجاز موظفيها (أداء الموظفين). من أجل تحقيق أهداف الشركة، يجب أن تكون الشركة قادرة على إرضاء موظفيها لأن رضا الموظف عن عملهم هو أحد الأسباب التي تجعلهم يحققون المزيد في عملهم. الرضا الوظيفي هو واحد من متغيرات العمل الهامة لأنه لديه مساهمة كبيرة نحو فعالية الشركة والعمل نفسه. وعلاوة على ذلك، يتأثر الرضا الوظيفي بالعوامل المميزة الشخصية. تلك العوامل المميزة الشخصية هي احترام الذات، الفعالية الذاتية، و موقع السيطرة و هي العوامل التي تأتي من داخل وعي الشخص.

هذا البحث يستخدم طريقة تعداد رقمية مع طريقة المسح. السكان ضمن في هذا البحث هو جميع الموظفين في بنك جاتيم الشريعة فرع مالانج. أخذ العينات المستخدمة هو تقنية أخذ العينات الاحتمالية مع عدد من المستطلعين ما يصل الى 30 شخصا. المتغير التابع في هذا البحث هو أداء الموظفين (Y)، ومتغير مستقل هم احترام الذات (X1)، الفعالية الذاتية (X2)، موقع السيطرة (X3)، مع الارتياح الوظيفي (Z) كمتغير متداخل. تقنية تحليل البيانات باستخدام تحليل .Path

وتظهر النتيجة أنّ احترام الذات (X1)، الفعالية الذاتية (X2)، و موقع السيطرة (X3) أهمّ يؤثرون على الارتياح. و أنّ احترام الذات (X1) و الفعالية الذاتية (X2) ليس لها أي تأثير على أداء الموظفين، كمل ليس لموقع السيطرة (X3) أي تأثير على أداء الموظفين. ثمّ احترام الذات (X1)، الفعالية الذاتية (X2)، موقع السيطرة (X3)

يؤثرون على أداء الموظف من خلال الرضا الوظيفي.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bank syariah adalah bank yang dalam menjalankan usahanya berdasarkan pada prinsip-prinsip syariah islam. Bank syariah yang sering disebut juga sebagai bank islam adalah bank yang beroperasi dengan tidak mengandalkan pada bunga. Bank syariah juga dapat diartikan sebagai lembaga keuangan/perbankan yang operasional dan produknya dikembangkan berlandaskan al-quran dan hadist nabi Muhammad SAW (Sulhan & Siswanto, 2008:125).

Di dalam suatu perbankan pastinya tidak lepas juga dari orang-orang yang terdapat di dalamnya salah satunya yaitu sumber daya manusia yang ada di dalam perbankan itu sendiri. Berkembangnya bank syariah tentunya harus ada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas, sebab tidak mungkin bank syariah dapat mencapai kesuksesan tanpa manajemen sumber daya yang berkualitas (Guzel, 2016).

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelola dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu. Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud

keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2005:01).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya paling strategis yang menentukan keunggulan kompetitif yang dimiliki suatu perusahaan. SDM, dalam hal ini karyawan, merupakan aset utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik, karena tanpa mereka aktivitas perusahaan tidak akan berjalan. Peningkatan kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara (2005:09) Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2000:17).

Agar tujuan perusahaan dapat terwujud, maka pihak perusahaan harus dapat memuaskan karyawannya karena kepuasan kerja karyawan merupakan pendorong

moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Pratiwi, 2013:01). Oleh karena itu keterlibatan seluruh karyawan baik dari tingkatan tertinggi hingga terendah diperlukan untuk bersama-sama menghadapi berbagai kondisi yang semakin berat ini. Dengan kerjasama yang baik antar karyawan maka perusahaan akan lebih siap membangun keunggulan bersaing serta tetap eksis di dalam kondisi pasar yang cepat berkembang dan dinamis.

Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel pekerjaan yang penting karena berkontribusi besar terhadap efektifitas perusahaan dan pada pekerjaan itu sendiri. Sedangkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor karakteristik pribadi. Karakteristik pribadi antara lain *self esteem* (keyakinan nilai sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan), *self efficacy* (keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu) dan *locus of control* (tingkat kepercayaan mengenai sumber penentu kehidupan mereka) merupakan faktor dari dalam diri pribadi seseorang.

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 (Gardner, et al, 2004) yang dikutip oleh (Angreni, 2015:12).

Self Efficacy yaitu salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowlage* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. *Self*

efficacy adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Ghufroon & Risnawati (2010:73) Menyatakan ada beberapa aspek yang ada dalam *self efficacy* yaitu dimensi tingkat (*level*), dimensi kekuatan (*strength*), dan dimensi Generalisasi (*Generality*). Efikasi diri atau bisa disebut sebagai *self efficacy* adalah sebuah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengatasi segala situasi yang muncul dalam hidupnya. Efikasi diri tidak berkaitan dengan kecakapan yang ia miliki seberapa aspek dari kognisi dan perilaku seseorang. Oleh karena itu, perilaku satu individu akan berbeda dengan individu yang lain.

Menurut Wisanto (2012:03) *Locus Of Control (LOC)* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah seseorang itu dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi kepadanya. Mereka yang yakin dapat mengendalikan tujuan mereka dikatakan memiliki *locus of control* internal, sedangkan yang memandang hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan pihak luar disebut memiliki *locus of control* eksternal. Sedangkan *locus of control* merupakan cara pandang individu dalam menanamkan keyakinan dirinya terhadap usaha yang dilakukan untuk mencapai kinerja. Individu yang memiliki kepuasan dalam kinerjanya akan cenderung menanamkan keyakinan dalam dirinya bahwa untuk memiliki kinerja yang bagus diperlukan usaha sendiri. Artinya, jika seseorang karyawan ingin mencapai kinerja yang bagus, maka hal itu akan terjadi karena usahanya sendiri, bukan karena nasib, keberuntungan ataupun orang lain.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Individu yang memiliki keyakinan bahwa kejadian yang terjadi dalam kehidupannya berada di bawah kontrol dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki *internal locus of control*. Sementara individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kontrol terhadap kejadian yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan individu tersebut memiliki *external locus of control*.

Keyakinan individu atas *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* perlu dikembangkan untuk menunjang kepuasan kerja atas kinerja yang telah dilakukan. Bank Jatim Syariah menyadari bahwa keberhasilan Perusahaan untuk menghadapi seluruh tantangan usaha bergantung pada kualitas dan kapasitas SDM yang dimiliki Bank Jatim Syariah. Oleh sebab itu, Bank Jatim Syariah tidak saja menempatkan SDM sebagai aset yang sangat berharga, akan tetapi juga berusaha untuk terus meningkatkan kualitas dan kemampuan profesionalisme SDM yang dimiliki perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu mengenai *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* yang dilakukan oleh Sapariyah (2011:12), yang berjudul pengaruh *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan dalam perspektif *balance score* pada Perum Pegadaian Boyolali, yang menunjukkan bahwa *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa variabel *self efficacy*, dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy*, *locus*

control dan yang dimiliki karyawan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut (Gunaputri & Suana, 2016:01).

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi, 2013:01) bahwasanya *Locus of control* internal tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja, begitu pula *locus of control* eksternal, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control* eksternal dengan kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu lainnya yaitu Ma'ruf (2015:02) yang menyatakan *Locus of control* internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *locus of control* eksternal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

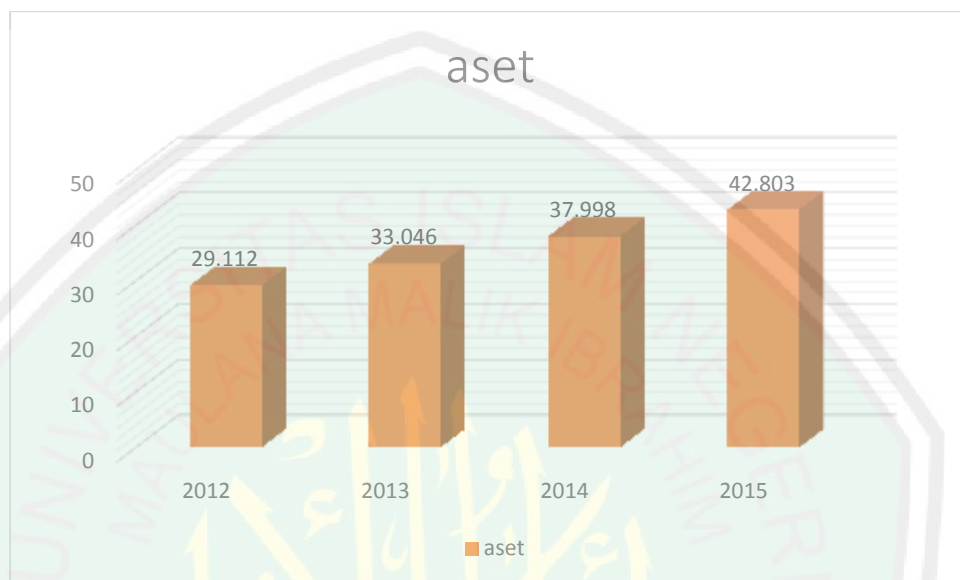
Penelitian ini berlokasi di Bank Jatim Syariah Cabang Malang. Dimana Bank Jatim syariah memberikan yang terbaik kepada nasabah adalah keutamaannya. Kenyamanan yang dirasakan nasabah merupakan cerminan mutu pelayanan di perbankan. Dalam mewujudkannya, bank jatim syariah malang menanamkan nilai-nilai berupa *hard skill* dan *soft skill* pada para karyawannya. Oleh karena itu, Menurut Pimpinan Cabang Bank Jatim Syariah Malang, Tanti Widia mengungkapkan bahwa seluruh staf diberi bimbingan dari segi kompetensi *hard skill* dan *soft skill*. Tujuannya agar dapat memberikan pelayanan dengan kualitas terbaik kepada nasabah. Yakni dengan sering mengadakan *sharing moment* untuk meningkatkan kualitas karyawan baik mengenai produk terbaru atau *trend* perbankan terbaru. Beberapa hal tersebut dilaksanakan agar pelayanan yang diberikan nasabah bisa optimal. Hal ini tentunya tidak akan lepas dari kinerja karyawan Bank Jatim Syariah, dimana karyawan Bank Jatim Syariah Malang

terus melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas diri agar dapat bekerja secara professional (Mahiruni, 2016). Dari hasil pra survei peneliti, *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control* diperkirakan mempengaruhi kinerja individual dari karyawan Bank Jatim Syariah tersebut.

Tidak hanya diberikan bimbingan dari segi *hard skill* dan juga *soft skill*, akan tetapi juga terdapat Program pendidikan/pelatihan dilaksanakan secara berkesinambungan memiliki kontribusi terhadap Bank Jatim Syariah Malang yang dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan profesionalisme sumber daya manusia sesuai kebutuhan dalam rangka menunjang upaya peningkatan daya saing dan meningkatkan kinerja bank, dan juga dalam rangka penyiapan kaderisasi. Sehingga pada tahun 2015, Bank Jatim telah menginvestasikan dananya guna meningkatkan kualitas dan kemampuan profesionalisme sumber daya manusia perusahaan melalui serangkaian kegiatan pelatihan dan pendidikan, baik yang dilakukan secara internal maupun eksternal. Total investasi di bidang pelatihan dan pendidikan yang dikeluarkan pada tahun 2015 mencapai Rp39.341.876.257,8 (tiga puluh sembilan miliar tiga ratus empat puluh satu juta delapan ratus tujuh puluh enam ribu dua ratus lima puluh tujuh delapan rupiah). Investasi di bidang pendidikan dan pelatihan secara berkesinambungan terus dilakukan Bank Jatim guna untuk menunjang pertumbuhan usaha ke depan Bank Jatim (Annual Report, 2015:67).

Dengan menginvestasikan dananya dalam bidang pendidikan/pelatihan, pihak Bank mendapatkan kontribusi, dimana dari tahun ketahun asset selalu meningkat terbukti dengan adanya grafik sebagai berikut :

Gambar 1.1
Total asset Bank Jatim Syariah
Tahun 2012-2015



Sumber : Annual Report Bank Jatim 2015

Dengan adanya gap riset di atas, di mana penelitian terdahulu *locus of control* eksternal dan *locus of control* internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan juga *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka peneliti bermaksud melakukan penelitian selanjutnya yang setema dengan penelitian sebelumnya tetapi dengan menambahkan variabel lain yaitu mengenai pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening karena dari kinerja yang baik tersebut pastilah terdapat tenaga kerja (pegawai) yang memiliki karakteristik pribadi yang berbeda. Penelitian ini perlu dilakukan karena seharusnya *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh terhadap

kinerja melalui kepuasan karyawan oleh sebab itu penelitian ini dirumuskan dengan judul

“Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap Kepuasan Kerja
2. Untuk Mengetahui pengaruh *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk Mengetahui pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat, antara lain ialah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan di bidang psikologi maupun sumber daya manusia. Dan dapat memberikan gambaran mengenai hubungan *Self Esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja melalui kepuasan.

2. Bagi Akademik

- a. Penelitian ini juga bermanfaat bagi penelitian selanjutnya. Mereka dapat menggunakan penelitian ini sebagai dasar maupun referensi penelitian selanjutnya.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa atau pembaca lain yang berminat untuk membahas masalah yang sama dan juga untuk menambah pengetahuan bagi yang membacanya.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi perusahaan Perbankan Syariah untuk dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, Perbankan Syariah dapat memahami tentang kepuasan dan kepribadian yang di tunjukkan oleh para karyawannya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

1. Hasil Penelitian Lestari (2010)

Penelitian ini berjudul pengaruh kepribadian, *self efficacy*, *locus of control* terhadap persepsi kinerja usaha skala kecil dan menengah, pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah disebar sebanyak 150 eksemplar. Kuesioner diberikan kepada sejumlah pengusaha mikro, kecil dan menengah yang berada di wilayah Banyumas. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kelima kepribadian tersebut terhadap *self efficacy* dan *locus of control* yang mana kedua variabel ini juga diuji pengaruhnya terhadap kinerja UMKM. Hasil pengujian dengan menggunakan analisa regresi berganda menunjukkan bahwa kesuksesan UMKM ditentukan oleh kepribadian *agreeableness* dan *self efficacy* yang dimiliki para pengusaha. *Agreeableness* adalah kepribadian yang menggambarkan bahwa individu memiliki sifat-sifat antara lain suka bekerja sama, dapat dipercaya, penuh perhatian dan baik pada orang lain, suka menolong, tidak mementingkan diri sendiri, pemaaf, dan tidak suka berselisih dengan orang lain. Selain itu, kinerja UMKM juga ditentukan oleh *self efficacy*.

2. Hasil Penelitian Sapariyah (2011)

Penelitian ini berjudul Pengaruh *self esteem*, *self efficacy*, dan *Locus of control* terhadap kinerja karyawan dalam perspektif *balance scorecard* pada perum. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pegadaian

di boyolali yang berjumlah 34 karyawan. Dan sekaligus menjadi sampel penelitian karena menggunakan metode sensus. Hasil yang di peroleh dari penelitian ini yaitu masing-masing variabel *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam perspektif *Balanced Scorecard* . Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan *Locus of Control* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif *Balanced Scorecard* di Pegadaian Boyolali.

3. Hasil Penelitian dari Ogunmakin (2013)

Penelitian ini berjudul *Academic self efficacy, Locus of control and Academic performance of secondary school students in ondo state, Nigeria*. Dalam penelitian ini Sampel terdiri dari tiga ratus enam puluh empat mahasiswa yang dipilih secara acak dari sepuluh sekolah menengah. Melalui analisis regresi berganda, hasil analisis menunjukkan bahwa akademik *self efficacy* dan *locus of control* di pengaruhi oleh kinerja akademik. *Self efficacy* secara signifikan di pengaruhi oleh kinerja akademik sedangkan *locus of control* tidak prediktor yang baik. Disarankan bahwa guru, manajemen sekolah, administrator sekolah dan psikolog konseling harus menggunakan intervensi psikologis yang tepat untuk meningkatkan akademik *self efficacy* siswa sekolah menengah.

4. Hasil Penelitian dari Pratiwi (2013)

Penelitian ini berjudul Hubungan *Locus of control* dengan kepuasan kerja karyawan Vincent maestro group Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *locus of control* dan tingkat kepuasan kerja serta hubungan

antara dua variabel tersebut. Penelitian yang dilaksanakan di Vincent Maestro Group ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Responden penelitian dipilih dengan menggunakan random sampling terhadap karyawan. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 22 orang. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier menunjukkan bahwa hipotesis penelitian tidak diterima dalam arti bahwa tidak terdapat hubungan positif antara *locus of control internal* dengan kepuasan kerja karyawan. Pada pengujian *locus of control* eksternal hipotesis dalam penelitian ini tidak dapat diterima, hal tersebut disebabkan karena dengan taraf signifikan signifikan 0,05 lebih besar dari sig F.

5. Hasil Penelitian Angreni (2015)

Penelitian ini berjudul pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja individual karyawan bank BRI Cabang Sungguminasa. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, hasil dari penelitian ini yaitu variabel motivasi yang terdiri atas *self efficacy* dan *self esteem* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa Tahun 2015. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F dengan taraf signifikansi di bawah 0.05. Variabel *self efficacy* dan *self esteem* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja individual karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t, variabel independen secara parsial masing-masing memengaruhi variabel dependen jika tingkat signifikasinya dibawah 0.05. *self efficacy* dengan taraf signifikansi sebesar 0.005 dan *self esteem* dengan taraf signifikansi sebesar 0.001.

Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel *self esteem*. Hal ini dibuktikan oleh koefisien Beta dari *self esteem* yang lebih besar dibandingkan dengan *self efficacy* yaitu sebesar 0.338.

6. Hasil Penelitian dari Demirdag (2015)

Penelitian ini berjudul *Assessing Teacher Self Efficacy And Job Satisfaction : Meddle School Teachers*, peneliti melakukan penelitian pada guru sekolah menengah di enam sekolah menengah di bagian barat AS. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara *self-efficacy* dan kepuasan kerja guru sekolah. Hasil penelitian menunjukkan tidak signifikan dan korelasi negatif antara guru *self-efficacy* dan kepuasan kerja, hal ini dapat di artikan juga bahwa keyakinan guru tentang *self-efficacy* mereka sangat sedikit pada semua sub-skala: keterlibatan siswa, strategi pembelajaran, dan pengelolaan kelas. Di sisi lain, guru sekolah menunjukkan ketidakpuasan tentang pekerjaan mereka pada sebagian besar sub-skala kepuasan kerja.

7. Hasil penelitian dari Gunaputri & Suana (2016)

Penelitian ini berjudul pengaruh *self efficacy*, *locus of control* dan *goal commitment* terhadap kepuasan kerja karyawan warung mina peguyangan Denpasar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy*, *locus of control* dan *goal commitment* terhadap kepuasan kerja karyawan. Warung Mina Peguyangan Denpasar menjadi lokasi penelitian dengan jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan, dengan metode Sampling Jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy*, *locus of control* dan *goal*

commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy*, *locus control* dan *goal commitment* yang dimiliki karyawan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut.

8. Hasil Penelitian Naheed, Kishwar (2016)

Penelitian ini berjudul *relationship of motivation and self efficacy with job satisfaction of teachers a case study of DG-khan education sector*, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memeriksa dampak motivasi dan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di Pakistan tepatnya di sekolah DG Khan. Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan dengan kepuasan kerja, selain itu *self efficacy* ditemukan signifikan dengan kepuasan kerja karena para guru bersedia untuk melakukan yang lebih baik bagi lembaga mereka dan untuk diri mereka serta untuk bertahan hidup dalam masyarakat yang berorientasi ekonomi.

Tabel 2.1

Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul	Variabel	Jenis Penelitian	Hasil
1.	Lestari, Sri (2010) Pengaruh kepribadian, <i>self-efficacy</i> , dan <i>locus of control</i> terhadap persepsi kinerja usaha skala kecil	Kepribadian (x1), <i>Self Efficacy</i> (x2), <i>Locus of control</i> (x3) dan Kinerja usaha (y)	Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif (analisis regresi berganda)	Hasil pengujian dengan menggunakan analisa regresi berganda menunjukkan bahwa kesuksesan UMKM ditentukan oleh kepribadian <i>agreeableness</i> dan <i>self-efficacy</i> yang dimiliki para pengusaha. Selain itu, kinerja UMKM juga ditentukan oleh <i>self-</i>

	dan menengah			<i>efficacy</i> atau yang dikenal dengan keyakinan diri seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan.
2.	Sapariyah, Rina, ani (2011) Pengaruh <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> , dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan dalam perspektif <i>balance score</i> pada perum pegadaian boyolali	<i>Self esteem</i> (x1) <i>Self efficacy</i> (x2) <i>Locus of control</i> (x3) Kinerja karyawan dalam perspektif <i>balanced scorecard</i> (y)	Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif	Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel <i>Self Esteem</i> <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif <i>Balanced Scorecard</i> di Pegadaian Boyolali. Hasil uji t test menunjukkan bahwa : a. Variabel <i>Self Esteem</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif <i>Balanced Scorecard</i> .di Pegadaian Boyolali. b. Variabel <i>Self Efficacy</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif <i>Balanced Scorecard</i> .di Pegadaian Boyolali. c. Variabel <i>Locus of Control</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif <i>Balanced Scorecard</i> di Pegadaian Boyolali
3.	Ogunmakin, Abel, Olufemi moyosola jude akomolafe (2013) <i>Academic</i>	<i>Self efficacy</i> (x1) <i>Locus of control</i> (x2) Kinerja (y)	Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif (analisis	akademik <i>self-efficacy</i> dan <i>locus of control</i> bersama-sama diprediksi kinerja akademik. Analisis lebih lanjut mengungkapkan bahwa akademik <i>self-efficacy</i> secara signifikan diprediksi kinerja akademik

	<i>Self-Efficacy, Locus of Control and Academic Performance of Secondary School Students in Ondo State, Nigeria</i>		regresi berganda)	sementara <i>locus of control</i> tidak prediktor yang baik. Disarankan bahwa guru, manajemen sekolah, administrator sekolah dan psikolog konseling harus menggunakan intervensi psikologis yang tepat untuk meningkatkan akademik <i>self-efficacy</i> siswa sekolah menengah.
4.	Pratiwi, Yuliatmi (2013) Hubungan <i>Locus of control</i> dengan kepuasan kerja karyawan Vincent maestro group surabaya	<i>Locus of control (x)</i> Kepuasan Kerja (y)	Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif	Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier menunjukkan bahwa hipotesis penelitian tidak diterima dalam arti bahwa tidak terdapat hubungan positif antara <i>locus of control</i> internal dengan kepuasan kerja karyawan. Pada pengujian <i>locus of control</i> eksternal hipotesis dalam penelitian ini tidak dapat diterima, hal tersebut disebabkan karena dengan taraf signifikan signifikan 0,05 lebih besar dari sig F.
5.	Angreni, Afrilla, fitri (2015) Pengaruh <i>Self efficacy</i> dan <i>self esteem</i> terhadap kinerja individual karyawan bank BRI Cabang Sungguminas a	<i>Self efficacy (x1)</i> <i>Self esteem (x2)</i> Kinerja karyawan (y)	Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif (analisis regresi berganda)	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi yang terdiri atas <i>self efficacy</i> dan <i>self esteem</i> secara simultan (bersama sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Bank BRI Cabang Sungguminas Tahun 2015. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F dengan taraf signifikansi di bawah 0.05. Variabel <i>self efficacy</i> dan <i>self esteem</i> berpengaruh secara parsial dan signifikan

				terhadap kinerja individual karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t, variabel independen secara parsial masing-masing memengaruhi variabel dependen jika tingkat signifikasinya dibawah 0.05.
6.	Demirdag, Seyithan (2015) <i>assessing teacher self efficacy and job satisfaction : meddle school teachers</i>	<i>Self efficacy</i> (X), Kepuasan (Y)	Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif	Hasil studi menunjukkan hubungan yang tidak signifikan dan negatif antara <i>self-efficacy</i> dari guru dan kepuasan kerja.
7.	Gunaputri, GA. Wulandari, kusumaning, ayu & sauna, I, Wayan (2016) Pengaruh <i>self efficacy</i> , <i>locus of control</i> , dan <i>goal commitment</i> terhadap kepuasan kerja karyawan warung mina peguyangan denpasar	<i>Self efficacy</i> (x1) <i>Locus of control</i> (x2) <i>Goal commitment</i> (x3) Kepuasan kerja (y)	Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif (analisis regresi berganda)	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel <i>self-efficacy</i> , <i>locus of control</i> dan <i>goal commitment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi <i>self efficacy</i> , <i>locus control</i> dan <i>goal commitment</i> yang dimiliki karyawan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut.
8.	Naheed, Kishwar (2016) <i>Relationship</i>	motivasi (x1) , <i>self efficacy</i> (x2),	Jenis penelitian yang digunakan	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan dengan kepuasan

<i>of motivation and self efficacy with job satisfaction of teachers a case study of DG-khan education sector</i>	kepuasan kerja (y)	yaitu kuantitatif deskriptif	kerja, selain itu <i>self efficacy</i> ditemukan signifikan dengan kepuasan kerja karena para guru bersedia untuk melakukan yang lebih baik bagi lembaga mereka dan untuk diri mereka serta untuk bertahan hidup dalam masyarakat yang berorientasi ekonomi.
---	--------------------	------------------------------	--

Sumber : Data diolah Penulis, 2017

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Self Esteem

Menurut Dayat (2015) harga diri (*self esteem*) adalah penilaian individu terhadap kehormatan diri, melalui sikap terhadap dirinya sendiri yang sifatnya implisit dan tidak diverbalisasikan dan menggambarkan sejauh mana individu tersebut menilai dirinya sebagai orang yang memiliki kemampuan, keberartian, berharga, dan kompeten.

Sedangkan menurut Gardner, et al, (2004) yang dikutip oleh Angreni (2015:12) *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.

Dan menurut Moorhead & Griffin (2013:69) Harga diri (*self esteem*) adalah tingkat di mana seseorang percaya bahwa ia merupakan individu yang berharga dan layak. Orang dengan harga diri tinggi lebih berkemungkinan mencari pekerjaan dengan status lebih tinggi, lebih percaya diri dalam kemampuannya

untuk mencapai tingkat kinerja lebih tinggi, dan memperoleh kepuasan intrinsik yang lebih besar dari pencapaiannya. Sebaliknya, seseorang dengan harga diri lebih kecil mungkin lebih puas berada di pekerjaan pada tingkat yang lebih rendah, kurang percaya diri mengenai kemampuannya, dan lebih berfokus pada penghargaan ekstrinsik. Diantara dimensi kepribadian utama, harga diri adalah salah satu yang paling dipelajari secara meluas di Negara-negara lain. Meskipun lebih banyak penelitian dengan jelas dibutuhkan, bukti yang dipublikasikan menyatakan bahwa harga diri sebagai ciri-ciri kepribadian memang ada dalam berbagai Negara dan bahwa perannya dalam organisasi cukup penting melintasi budaya berbeda.

Menurut Muchlas (2008:91) orang-orang dengan harga diri tinggi itu percaya bahwa mereka memiliki kemampuan lebih untuk suksesnya pekerjaan yang diperlukan. Orang-orang dengan harga diri tinggi lebih siap mengambil risiko dalam memilih pekerjaan-pekerjaan yang tidak konvensional dari pada orang dengan harga diri rendah.

Penemuan yang paling umum dari penelitian tentang harga diri ini ialah orang dengan harga diri rendah lebih mudah kena pengaruh luar daripada orang dengan harga diri tinggi lebih bergantung pada penerimaan evaluasi positif yang diberikan oleh orang lain. Akibatnya, mereka ini lebih suka mencari persetujuan orang lain dan lebih cenderung untuk menyetujui saja kepercayaan orang-orang yang dihormati.

Self esteem adalah suatu variabel kepribadian yang mengukur derajat suka atau tidak suka seorang individu terhadap dirinya sendiri. Orang yang *self esteem*

tinggi, cenderung akan mempunyai pengharapan keberhasilan yang tinggi, sehingga *achievement orientation* akan tinggi. Sementara itu orang yang *self esteem* nya rendah, cenderung hanya akan menyenangkan orang lain saja (Suprihanto & Agung, 2002:29)

1. Faktor-faktor dalam membangun *Self Esteem*

Ada enam faktor yang dapat mendukung untuk membangun *Self esteem* yang biasanya disingkat dengan G-R-O-W-T-H, yaitu:

- a. *Goal setting* (merencanakan tujuan), yaitu menentukan tujuan hidup.
- b. *Risk taking* (mengambil resiko), yaitu berani untuk mengambil resiko karena seseorang tidak akan pernah mengetahui kemampuan diri sendiri jika tidak mau mengambil resiko.
- c. *Opening up* (Membuka diri), yaitu kalau seseorang mau membuka diri dan berbagi rasa dengan orang lain maka akan mudah baginya untuk mengenali dirinya sendiri.
- d. *Wisechoice making* (Membuat keputusan yang bijaksana), yaitu kalau seseorang biasa membuat keputusan yang benar maka akan meningkatkan *self confidence* dan *self esteem*.
- e. *Time sharing* (Berjalan sesuai dengan waktu), yaitu jangan terlalu memberikan tekanan/ paksaan pada diri sendiri untuk mendapatkan perubahan karena tidak mungkin perubahan bisa didapat secara langsung.
- f. *Healing* (Penyembuhan), yaitu penyembuhan dalam arti fisik dan mental dan hal itu bisa dilakukan dengan cara membuat komitmen.

2. Sebab Adanya *Self-Esteem*

Menurut Niamul Huda (2014) Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi harga diri. Terdapat lima faktor yang mempengaruhi harga diri yaitu:

a. Faktor Jenis Kelamin

Wanita selalu merasa harga dirinya lebih rendah dari pada pria, seperti perasaan kurang mampu, kepercayaan diri yang kurang mampu, atau merasa harus di lindungi. Hal ini terjadi mungkin karena peran orang tua dan harapan-harapan masyarakat yang berebeda-beda baik pada pria maupun wanita. Pendapat tersebut sama dengan penelitian yang membuktikan bahwa harga diri wanita lebih rendah daripada harga diri pria.

b. Inteligensi

Individu dengan harga diri yang tinggi akan mencapai prestasi akademik yang tinggi daripada individu dengan harga diri yang rendah. Dan individu yang memiliki harga diri yang tinggi memiliki skor intelegensi yang lebih baik, taraf aspirasi yang lebih baik, dan selalu berusaha keras.

c. Kondisi Fisik

Adanya hubungan yang konsisten antara daya tarik fisik dan tinggi badan dengan harga diri. Individu dengan kondisi fisik yang menarik cenderung memiliki harga diri yang lebih baik dibandingkan dengan kondisi fisik yang kurang menarik. Begitu pula dengan remaja yang terlalu memikirkan masalah ukuran dan bentuk tubuhnya. Mereka akan berusaha mati-matian untuk bisa mempertahankan bentuk tubuh atau menurunkan berat badannya.

d. Lingkungan Keluarga

Perlakuan adil, pemberian kesempatan untuk aktif dan mendidik yang demokratis akan membuat anak mendapat harga diri yang tinggi. Orang tua yang sering memberi hukuman dan larangan tanpa alasan dapat menyebabkan anak merasa tidak berharga. Mereka yang berasal dari keluarga bahagia akan memiliki harga diri tinggi karena mengalami perasaan nyaman yang berasal dari penerimaan, cinta, dan tanggapan positif orang tua mereka. Sedangkan pengabaian dan penolakan akan membuat mereka secara otomatis merasa tidak berharga. Karena merasa tidak berharga, diacuhkan dan tidak dihargai maka mereka akan mengalami perasaan negatif terhadap dirinya sendiri.

e. Lingkungan Sosial

Pembentukan harga diri dimulai dari seseorang yang menyadari dirinya berharga atau tidak. Hal ini merupakan hasil dari proses lingkungan, penghargaan, penerimaan, dan perlakuan orang lain kepadanya. Termasuk penerimaan teman dekat (*peer*), mereka bahkan mau untuk melepaskan prinsip diri mereka dan melakukan perbuatan yang sama (*conform*) dengan teman dekat mereka agar bisa dianggap 'sehati' walaupun perbuatan itu adalah perbuatan yang negatif. Sementara ada beberapa perubahan dalam harga diri yang dapat dijelaskan melalui konsep-konsep kesuksesan, nilai, aspirasi dan mekanisme pertahanan diri. Kesuksesan tersebut dapat timbul melalui pengalaman dalam lingkungan, kesuksesan dalam bidang tertentu, kompetisi, dan nilai kebaikan Yang di pengaruhi, Terdapat empat komponen yang menjadi sumber dalam pembentukan *Self esteem* individu. Keempat komponen itu adalah keberhasilan (*Successes*),

Nilai-nilai (*value*), Aspirasi-aspirasi (*Aspirations*), dan pendekatan dalam merespon penurunan penilaian terhadap diri (*Defences*).

2.2.2 *Self Efficacy*

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk didalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi.

Menurut Bandura dalam Gufron & Risnawati (2010:73) ia mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Meskipun Bandura menganggap bahwa efikasi diri terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti yang lain telah membedakan efikasi diri khusus dan efikasi diri secara umum atau *generalized self efficacy*. Efikasi secara umum menggambarkan suatu penilaian dari seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

Dan menurut Moorhead & Griffin (2013:69) *self efficacy* adalah sebuah karakteristik kepribadian yang terkait, tetapi sedikit berbeda. Efektivitas diri seseorang adalah kepercayaan orang tersebut mengenai kemampuannya untuk melakukan suatu tugas. Orang-orang dengan efektivitas diri yang tinggi percaya bahwa mereka dapat berkinerja baik pada tugas tertentu. Sebaliknya, orang-orang dengan efektivitas diri yang rendah cenderung meragukan kemampuan mereka untuk melakukan suatu tugas khusus. Penilaian diri terhadap kemampuan

berkontribusi pada efektivitas diri, begitu juga dengan kepribadian individu tersebut. sejumlah orang memang memiliki kepercayaan diri yang lebih dibandingkan dengan orang lain. Keyakinan terhadap kemampuan mereka untuk melakukan suatu tugas dengan efektifitas mengakibatkan mereka lebih yakin terhadap diri sendiri dan lebih mampu memfokuskan perhatian mereka pada kinerja.

Pengertian *self efficacy* lainnya Menurut Bandura (2004) (dalam Angreni ,2015:24) yaitu penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Individu dengan *self-efficacy* yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama.

1. Aspek-Aspek Efikasi Diri

Menurut Bandura (1997) Dalam Ghufroon & Risnawati (2010:80) 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)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi

tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki tingkat terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuan yang dirasakannya.

b. Dimensi kekuatan (*Stregth*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman- pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantab mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

c. Dimensi Generalisasi (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

2. Indikator *self efficacy*

Menurut Brown dkk. Dalam Farihah (2014:25), indikator dari *self efficacy* mengacu pada dimensi *self efficacy* yaitu tingkat,kekuatan dan generalisasi. Dengan melihat tiga dimensi ini maka terdapat beberapa indikator dari *self efficacy* yaitu :

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
- b. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan, memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
- c. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun Individu mempunyai ketekukan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
- d. Yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
- e. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja.

2.2.3 *Locus Of Control*

Lokus kendali (*locus of control*) menurut Moorhead & Griffin (2013:67) adalah tingkat dimana seseorang percaya bahwa perilakunya mempunyai pengaruh nyata terhadap apa yang terjadi pada mereka. Orang-orang yang percaya bahwa orang yang gagal adalah karena kurangnya kemampuan atau motivasi. Orang-orang yang percaya bahwa individu dapat mengendalikan kehidupan mereka dikatakan mempunyai *locus of control* internal. Orang-orang yang lain

percaya bahwa takdir, kesempatan, keberuntungan, atau perilaku orang lain menentukan apa yang terjadi pada mereka. Orang yang berfikir bahwa kekuatan-kekuatan diluar kendali mereka menganggap apa yang terjadi pada mereka dikatakan mempunyai *locus of control* eksternal.

Menurut Gufron & Risnawati (2010:21) Pusat kendali dalam bahasa inggris adalah *locus of control*, Konsep mengenai pusat kendali ini berasal dari teori konsep diri jullian rotter atas dasar teori belajar sosial yang memberikan gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. Pada dasarnya teori belajar sosial tentang motivasi adalah sama dengan beberapa teori yang lain tentang motivasi yaitu teori yang disebut teori harapan x nilai.

Menurut Purnomo (2010:04) *locus of control* terkait dengan tingkat kepercayaan seseorang tentang peristiwa, nasib, keberuntungan, dan takdir yang terjadi pada dirinya, apakah karena faktor internal atau faktor eksternal. Individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dirinya sendiri disebut dengan internal *locus of control*. Sedangkan individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dari faktor diluar dirinya disebut dengan eksternal *locus of control*.

Selanjutnya yaitu menurut Sulistin (2012:13) *Locus of control* adalah tingkat sejauh mana keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, apakah keberhasilan, prestasi, dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri (faktor internal) ataukah semua peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain,

seperti pengaruh orang lain yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan nasib (faktor eksternal).

1. Karakteristik *Locus of Control*

Menurut Crider (1983) (dalam Ayudiati, 2010:31) perbedaan karakteristik antara *locus of control* internal dan eksternal adalah sebagai berikut:

a. *Locus of control internal*

- 1) Suka bekerja keras
- 2) Memiliki inisiatif yang tinggi
- 3) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- 4) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- 5) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

b. *Locus of control eksternal*

- 1) Kurang memiliki inisiatif
- 2) Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
- 3) Kurang mencari informasi
- 4) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
- 5) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain

2. Dimensi –Dimensi Atau Jenis *Locus Of Control*

Rotter (Dalam Pinasti, 2011: 48) menjelaskan *locus of control* sebagai variabel stabil yang memiliki dua dimensi, yaitu :

a. *Locus of control* internal

Keyakinan bahwa keberhasilan yang diraih sebanding dengan usaha yang mereka lakukan dan sebagian besar dapat mereka kendalaikan. Individu dengan kecenderungan *locus of control* internal memiliki keyakinan individu bahwa kejadian yang dialami merupakan akibat dari perilaku dan tindakan sendiri, memiliki kendali yang baik terhadap perilakunya sendiri, cenderung dapat mempengaruhi orang lain, yakni bahwa yang dilakukan dapat berhasil, aktif mencari informasi dan pengetahuan terkait situasi yang sedang dihadapi.

b. *Locus Of Control* Eksternal

Individu dengan *locus of control* eksternal memiliki keyakinan bahwa tindakan mereka memiliki sedikit dampak bagi keberhasilan / kegagalan mereka, dan sedikit yang dapat mereka lakukan untuk merubahnya. Individu dengan *locus of control* eksternal menyakini bahwa kekuasaan orang lain, takdir, dan kesempatan merupakan faktor utama yang memengaruhi apa yang dialami, memiliki kendali yang kurang baik terhadap perilakunya sendiri, cenderung dipengaruhi oleh orang lain, seringkali tidak yakin bahwa usaha yang dilakukannya dapat berhasil, kurang aktif mencari informasi dan pengetahuan terkait situasi yang sedang dihadapi.

Perbedaan karakteristik antara pusat kendali internal dengan pusat kendali eksternal menurut crider (dalam Ghufon dan Risnawati, 2010:68) dijelaskan sebagai berikut :

a. Pusat Kendali Internal

Individu yang mempunyai pusat kendali internal ini mempunyai ciri-ciri : (1) Suka bekerja keras, (2) Memiliki inisiatif yang tinggi, (3) Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah, (4) Selalu berfikir seefektif mungkin, (5) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

b. Pusat kendali Eksternal

Individu yang mempunyai pusat kendali eksternal mempunyai ciri-ciri (1) Kurang memiliki inisiatif, (2) Mempunyai harapan bahwa sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, (3) Kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol, (4) Kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah.

Pada orang-orang yang memiliki pusat kendali internal faktor kemampuan dan usaha terlihat dominan. Oleh karena itu, apabila individu dengan pusat kendali internal mengalami kegagalan mereka akan menyalahkan dirinya sendiri karena kurangnya usaha yang dilakukan. Begitu pula dengan keberhasilan, mereka akan merasa bangga atas hasil usahanya. Hal ini akan membawa pengaruh untuk tindakan selanjutnya pada masa akan datang. Mereka menganggap akan mencapai keberhasilan apabila berusaha keras dengan segala kemampuannya. Sebaliknya, pada orang yang memiliki pusat kendali eksternal melihat keberhasilan dan kegagalan dari faktor kesukaran dan nasib. Oleh karena itu, apabila mengalami kegagalan mereka cenderung menyalahkan lingkungan sekitar yang menjadi penyebabnya. Hal itu tentunya berpengaruh terhadap tindakan pada

masa mendatang. Dikarenakan merasa tidak mampu dan kurang usahanya, maka mereka tidak mempunyai harapan untuk memperbaiki kegagalan tersebut.

Pusat kendali bukan merupakan suatu konsep yang tipologik, melainkan berupa konsep kontium, yaitu pusat kendali internal pada suatu sisi dan eksternal pada sisi yang lain. Oleh karenanya tidak satupun individu yang benar-benar internal atau benar-benar eksternal. Kedua tipe pusat kendali terdapat pada setiap individu hanya saja ada kecenderungan untuk lebih memiliki salah satu tipe pusat kendali tertentu. Disamping itu, pusat kendali tidak bersifat statis, tetapi dapat berubah. Individu yang berorientasi pusat kendali internal dapat berubah menjadi individu yang berorientasi pusat kendali eksternal. Begitu pula sebaliknya, hal tersebut disebabkan situasi dan kondisi yang menyertainya, yaitu ditempat mana ia tinggal dan sering melakukan aktivitasnya.

2.2.4 Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2012:252) Kepuasan kerja pegawai adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relative berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku.

Selanjutnya, menurut Davis dan Newstrom, (dalam Sinambela, 2012:252) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang *relative*, misalnya pernyataan berikut: saya senang

melakukan tugas yang beraneka” yang berbeda dari pemikiran obyektif misalnya melalui pernyataan “pekerjaan saya rumit” dan keinginan perilaku, misalnya pernyataan “ saya sedang merencanakan untuk tidak lagi melakukan pekerjaan ini dalam tiga bulan”. Ketiga bagian sikap itu membantu para manajer memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan memperkirakan dampaknya pada perilaku dimasa datang.

Menurut Anoraga (1992:82) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:117) pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyongkong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyongkong, pegawai akan merasa tidak puas.

1. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja itu sendiri adalah sesuatu kompleks dan sulit untuk diukur keobjektivitasannya. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh rentang yang luas dari variabel – variabel yang berhubungan dengan faktor-faktor individu, social, budaya, organisasi , dan lingkungan. Sebagai jalan dengan ini. Mullin (1993) (dalam Wijoyono, 2010:106) menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja meliputi faktor-faktor budaya, pribadi, sosial, organisasi, dan lingkungan.

- a. Faktor Pribadi diantaranya kepribadian, pendidikan, inteligensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
- b. Faktor sosial diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja, dan norma – norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.
- c. Faktor budaya diantaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan dan nilai – nilai.
- d. Faktor organisasi diantaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan – kebijakan personalia dan prosedur – prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, system manajemen, dan kondisi – kondisi kerja.
- e. Faktor lingkungan diantaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh – pengaruh pemerintah.

Ada beberapa keraguan apakah kepuasan kerja terdiri hanya sebuah dimensi atau sejumlah dimensi yang terpisah. Beberapa karyawan mungkin merasa puas dengan aspek – aspek yang ada dalam pekerjaan mereka, sedangkan orang yang lainnya tidak merasa puas dengan aspek – aspek lainnya. Walaupun demikian masih menunjukkan bahwa ada korelasi positif diantara kepuasan dan lingkungan kerja yang berbeda. Kesimpulan tersebut menjelaskan bahwa tidak seorangpun, yang dapat memberikan penjelasan tentang teori kepuasan kerja secara komprehensif.

Selanjutnya yaitu *Harold E. Burt* (Dalam Anoraga, 1992:82) Mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang ikut menentukan kepuasan kerja sebagai berikut :

a. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain :

- 1) Hubungan langsung antara manajer dengan karyawan
- 2) Faktor psikis dan kondisi kerja
- 3) Hubungan sosial diantara karyawan
- 4) Sugesti dari teman sekerja
- 5) Emosi dan situasi kerja

b. Faktor – faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan :

- 1) Sikap
- 2) Umur
- 3) Jenis kelamin

c. Faktor – faktor luar, yaitu hal – hal yang berhubungan dengan :

- 1) Keadaan keluarga karyawan
- 2) Rekreasi
- 3) Pendidikan

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

a. Faktor, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, sikap kerja.

b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan Sinambela (2012:05), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Selanjutnya, Menurut Mangkunegara (2005:09) Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. Indikator kinerja karyawan

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan, Dessler (1997) mengatakan ada 6 kategori yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individual, sebagai berikut:

- a. Kualitas: tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam artimenyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- b. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu: tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas: tingkat penggunaan sumberdaya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian: tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
- f. Komitmen kerja: tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja karyawan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Indikator-indikator kinerja karyawan sebagaimana disebutkan di atas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan dilandasi oleh ketentuan-ketentuan dalam organisasi. Disamping itu, karyawan juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu.

2. Faktor – faktor Pencapaian Kinerja

Menurut Hennry Simamora (1995:500) (dalam Mangkunegara, 2005:14), kinerja (*Performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

a. Faktor Individu yang terdiri dari :

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Latar belakang
- 3) Demografi

b. Faktor psikologis yang terdiri dari :

- 1) Presepsi
- 2) Attitude
- 3) Personality
- 4) Pembelajaran
- 5) Motivasi

c. Faktor Organisasi yang terdiri dari :

- 1) Sumber Daya
- 2) Kepemimpinan
- 3) Penghargaan
- 4) Struktur
- 5) *Job Design*

Kinerja Individu adalah hasil kerja karyawan baik karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*Work effort*) dan dukungan organisasi.

Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil :

- a. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, keahlian serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, *Attitude*, *Personality*, Pembelajaran dan Motivasi.
- b. Upaya Kerja (*Work Effort*), Yang membentuk Keinginan untuk mencapai sesuatu.
- c. Dukungan Organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan *job design*.

Menurut A. Dale Timple (1992:31) (dalam Mangkunegara, 2010:31), Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, Kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, Sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang yang menganggap

kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal. Seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik. Jenis atribusi yang dibuat seorang pemimpin tentang kinerja seorang bawahan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut.

2.2.6 Dalam Prespektif islam

1. *Self Esteem, Self efficacy* dan *Locus of Control* dalam Prespektif islam

a. *Self esteem*

Menurut Rochmah (2013:34) Harga diri (*self esteem*) merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri, seseorang yang mampu menilai dirinya dengan baik maka individu tersebut dapat menunjukkan kualitas terbaik dalam hidupnya. Dalam prespektif islam kualitas terbaik dari seseorang individu dapat dilihat dari tingkat ketaqwaannya kepada Allah SWT. Dalam islam tingginya keimanan menunjukkan tingginya derajat manusia, sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT (QS. al-Imran :139) sebagai berikut :

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya : “Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman”.

b. *Self Efficacy*

Al-Qur'an, sebagai *kalamullah* atau *mukjizatul Islam* yang diturunkan Allah kepada Nabi Muhammad SAW untuk seluruh manusia. Ajaran Islam, merupakan

rahmat bagi seluruh alam semesta, *rahmatan lilalamin*. Pada hakikatnya, al-Qur'an telah berbicara tentang seluruh persoalan manusia yang berupa prinsip-prinsip dasar.

Al-Qur'an berbicara kepada akal dan perasaan manusia; mengajar mereka tentang aqidah tauhid; membersihkan jiwa mereka dengan berbagai praktek ibadah; memberi mereka petunjuk untuk kebaikan dan kepentingannya, baik dalam kehidupan individu maupun sosial; menunjukkan kepada mereka jalan terbaik, guna mewujudkan jati dirinya, mengembangkan kepribadiannya dan meningkatkan dirinya menuju kesempurnaan insani, sehingga mampu mewujudkan kebahagiaan bagi dirinya, di dunia dan akhirat. Al-Qur'an sebagai rujukan pertama juga menegaskan tentang percaya diri dengan jelas dalam beberapa ayat-ayat yang mengindikasikan percaya diri seperti:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya : *Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan): "Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu" (Fushshilat: 30).*

Ayat di atas dapat dikategorikan dengan ayat yang berbicara tentang persoalan percaya diri karena berkaitan dengan sifat dan sikap seorang mukmin yang memiliki nilai positif terhadap dirinya dan memiliki keyakinan yang kuat.

Dari ayat di atas nampak bahwa orang yang percaya diri dalam al-Qur'an di sebut sebagai orang yang tidak takut dan sedih serta mengalami kegelisahan adalah orang-orang yang beriman dan orang-orang yang *istiqomah*. Banyaknya ayat-ayat lain yang menggambarkan tentang keistimewaan kedudukan manusia di muka bumi dan juga bahkan tentang keistimewaan umat Islam, yang menurut penulis merupakan ayat-ayat yang dapat dipergunakan untuk meningkatkan rasa percaya diri.

C. *Locus of control*

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۚ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya : “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia” (QS.Ar-Ra’d :11)

Berdasarkan ayat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manusia harus senantiasa berusaha dengan kemampuan yang dimilikinya untuk meraih tujuan yang ingin dicapainya. Karena hasil yang akan dicapainya tergantung dari usaha yang telah dilakukannya. Sikap optimis dan selalu mawas diri sangat dibutuhkan

dalam menjalani kehidupan, dengan mawas diri kita akan berusaha mengoreksi diri.

2. Kinerja Dalam Prespektif Islam

Manusia adalah makhluk Tuhan paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT, dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan Ridho Allah SWT.

Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, maka hal itu disebut rizeki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW.

Firman Allah dalam Al-Qur'an Surat An-Nahl: 93

وَلَنَسْأَلَنَّ عَمَّا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ...

Artinya: *“Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan.*

Ayat lain yang menjelaskan mengenai kinerja yaitu :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا

— كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : *“Barang siapa mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya*

kehidupan yang baik[1] dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (QS. An-Nahl :97).

Ayat di atas menjelaskan apabila seseorang bekerja dengan baik dan benar maka Allah SWT telah menjanjikan balasan bagi orang yang banyak melakukan sesuatu yang baik (amal shaleh) dengan kehidupan yang baik/ thoyyiba (Diana, Natalia: 2017).

3. Kepuasan kerja

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۚ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانْشُرُوا ۚ يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Al Mujadalah:11)

Dari ayat di atas dapat di jelaskan bahwa untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja, diharuskan untuk selalu bersikap sabar atau lapang dada dalam menangani setiap masalah pekerjaan, dari ayat ini juga menekankan suatu sikap yang paling ampuh untuk menyelesaikan suatu masalah di dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja adalah faktor yang sering diberi perhatian oleh organisasi swasta maupun awam. Kepuasan kerja mempunyai perkaitan yang rapat dengan berbagai faktor pekerjaan dan hubungan antara pekerjaan dan

kepuasan kerja samemangnya mendapat perhatian yang meluas terutama dalam kajian-kajian terdahulu.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu / teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau atau dapat dikatakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti (Yogis : 2013).

Kerangka konseptual ini didasarkan pada penelitian-penelitian sebelumnya untuk menentukan hipotesis penelitian.

2.3.1 Hubungan *Self Esteem*, *Self efficacy* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja

Kerangka berfikir *self esteem*, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang telah dilakukan oleh Salangka, Rian & Lucky (2015) yang menunjukkan bahwa *self esteem*, *self efficacy* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kerja karyawan, secara parsial *self esteem*, *self efficacy* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kerangka berfikir *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh Gunaputri, Wulandari & Suana, I wayan (2016) yang menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi *self efficacy* dan *locus of control* yang dimiliki karyawan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut.

Kerangka berfikir lain yang menyatakan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Putu Eka & Dewi I Gusti, Ayu (2015) yang menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh pada kepuasan kerja secara simultan, *self efficacy* juga berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah suatu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk bereaksi terhadap situasi tertentu. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi dan percaya bahwa mereka dapat memenuhi tujuan akan lebih besar kemungkinannya untuk bekerja lebih keras guna mencapai tujuan yang ditetapkan serta menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi. Sementara itu, karyawan dengan *self-efficacy* yang rendah akan lebih mudah putus asa dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

H1.1: *Self Esteem* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H1.2: *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H1.3: *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

2.3.2 Hubungan *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka konseptual pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan didasarkan pada penelitian Sapariyah, Rina, Ani

(2011), yang menyatakan bahwa *Self Esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel *Self Esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2.1 : *Self Esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2.2 : *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2.3 : *Locus Of Control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.3.3 *Self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Kerangka konseptual pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja didasarkan oleh penelitian Yeti (2014) yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh signifikan dari *self efficacy* terhadap kepuasan kerja, pengaruh yang signifikan dari *self efficacy* terhadap kinerja, dan pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja.

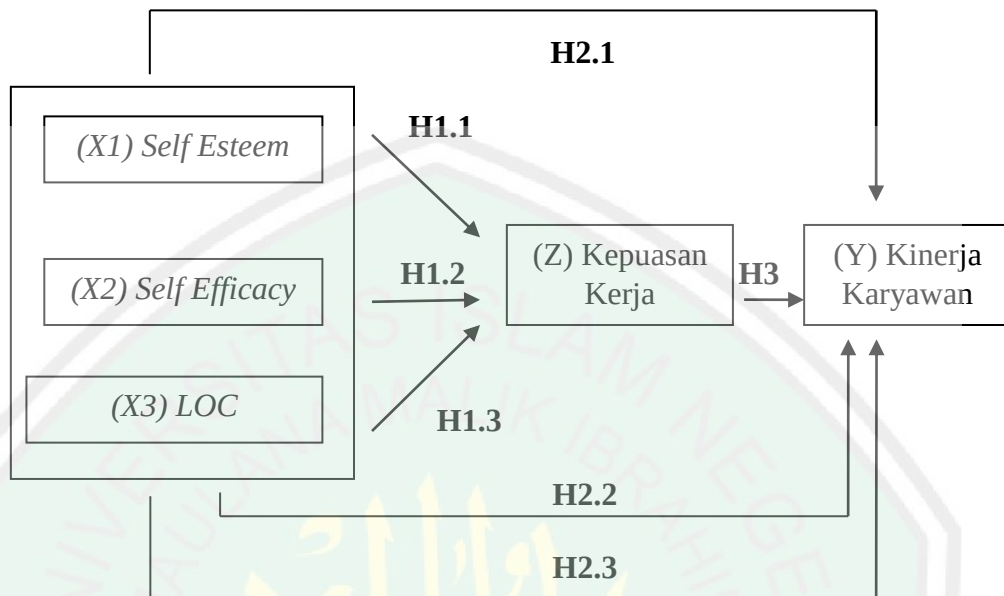
Sedangkan kerangka konseptual dari pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja didasarkan pada penelitian Wahyuni, Taufik, Ratnawati (2016) yang menunjukkan bahwa variabel *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja, variabel kepuasan kerja memediasi *locus of control* terhadap kinerja.

H₃ : *Self Esteem*, *Self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Berdasarkan landasan teori dari penelitian terdahulu yang telah diperoleh, maka dapat digambarkan kerangka konsep seperti di bawah ini :

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah Penulis, 2017

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan masalah penelitian dikatakan semntara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data menurut (Sugiyono, 2008:64)

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1.1: *Self Esteem* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H1.2: *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H1.3: *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H2.1 : *Self Esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

- H2.2 : *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2.3 : *Locus Of Control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3 : *Self Esteem, Self Efficacy* dan *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif deskriptif yaitu penelitian yang menggunakan statistik untuk menggunakan data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau regeneralisasi (Sugiyono, 2007:206). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari *Self Esteem*, *self efficacy* dan *Locus of control* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah dengan penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data (Singarimbun, 1989:3).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi yang akan dipakai dalam penelitian ini yaitu Bank Jatim Syariah Cabang Malang yang terletak di Jalan Soekarno Hatta, Grand Ruko Kav.13-14, Mojolangu, Kec.Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65142.

Alasan mengambil lokasi di Bank Jatim Syariah Cabang Malang karena di perusahaan tersebut seluruh staf diberi bimbingan dari segi kompetensi *hard skill* dan *soft skill*. Tujuannya agar dapat memberikan pelayanan dengan kualitas terbaik kepada nasabah. Yakni dengan sering mengadakan *sharing moment* untuk meningkatkan kualitas karyawan, memberikan Program pendidikan/pelatihan

dilaksanakan secara berkesinambungan memiliki kontribusi terhadap Bank Jatim Syariah Malang yang dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan profesionalisme sumber daya manusia sesuai kebutuhan dalam rangka menunjang upaya peningkatan daya saing dan meningkatkan kinerja bank, dan juga dalam rangka penyiapan kaderisasi.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, dimana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian bagi peneliti (Sarjono, 2011:21). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Bank Jatim Syariah Cabang Malang yang berjumlah 30 pegawai.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Menurut Haryadi (2011:28) Teknik sampling probabilitas (*probability*) merupakan teknik yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Selain itu *probability* sampling merupakan pemilihan sampel tidak dilakukan secara subjektif, dalam arti sampel yang terpilih tidak didasarkan semata-mata pada keinginan sipeneliti sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama (acak) untuk terpilih sebagai sampel. Dengan demikian diharapkan sampel yang terpilih dapat digunakan untuk menduga karakteristik populasi secara objektif.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian yang akan dilakukan ini, peneliti menggunakan *probability sampling* dengan menggunakan teknik simple random sampling, menurut Sugiyono (2001:57) dinyatakan simpel (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam hal ini sampel yang di gunakan Yakni seluruh Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Malang berjumlah 30 pegawai.

3.5 Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

1. *Data primer* adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner.

2. *Data Sekunder* adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti Biro Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal, dan lain-lain.

Pemahaman terhadap kedua jenis data di atas diperlukan sebagai landasan dalam menentukan teknik serta langkah-langkah pengumpulan data penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu suatu proses yang dilakukan untuk mengungkap berbagai fenomena yang terjadi dimasyarakat dengan menggunakan berbagai cara dan metode agar proses ini berjalan secara sistematis dan lebih dapat dipertanggung jawabkan kevaliditasnya (Muhammad Faizal dkk : 2016).

3.6.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan angket yang disusun secara terstruktur guna menjangkau data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden. Tujuan pembuatan kuesioner (angket) untuk memperoleh informasi yang relevan dalam penelitian (Adawiyah, 2015:46).

3.6.2 Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini digunakan untuk menggali informasi dan juga gambaran secara umum tentang perusahaan yang akan digunakan sebagai tempat penelitian. dan selanjutnya yaitu observasi, observasi adalah kegiatan memperhatikan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul, dan mempertimbangkan hubungan antar aspek dalam fenomena tersebut (Rahayu, 2004: 1).

3.6.3 Dokumen

Metode dokumen/ dokumentar adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan transkrip, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat lenggar, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2002:206).

3.7 Definisi Operasional Variabel

3.7.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Muslich (2009:57) Variabel bebas yaitu apabila ada dua variabel yang saling berhubungan, sedangkan bentuk hubungannya adalah bahwa perubahan variabel yang satu mempengaruhi atau menyebabkan perubahan variabel yang lain, maka variabel yang mempengaruhi atau variabel penyebab tersebut merupakan variabel bebas (*Independent Variable*). Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini yaitu :

1. *Self Esteem (X1)*

Menurut Gardner, et al, (2004) yang dikutip oleh Angreni, Afrilla (2015) *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.

Ada beberapa faktor dalam harga diri (*self esteem*) di antaranya yaitu :

- a. *Goal setting* (merencanakan tujuan),
- b. *Risk taking* (mengambil resiko)
- c. *Opening up* (membuka diri),
- d. *Wisechoice making* (membuat keputusan yang bijaksana),

- e. *Time sharing* (berjalan sesuai dengan waktu)
- f. *Healing* (penyembuhan)
- 2. *Self-Efficacy* (X2)

Menurut Bandura (1997) Dalam Ghufroon & Risnawati (2010:80) 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*)
- 3. *Locus of Control* (X3)

Rotter Dalam Pinasti (2011: 48) menjelaskan *locus of control* sebagai variabel stabil yang memiliki dua dimensi, yaitu :

- a. *Locus of control* internal

Keyakinan bahwa keberhasilan yang diraih sebanding dengan usaha yang mereka lakukan dan sebagian besar dapat mereka kendalaikan.

- b. *Locus Of Control* Eksternal

Individu dengan *locus of control* eksternal memiliki keyakinan bahwa tindakan mereka memiliki sedikit dampak bagi keberhasilan / kegagalan mereka, dan sedikit yang dapat mereka lakukan untuk merubahnya.

3.7.2 Variabel Intervening

Menurut Sugiyono (2014) variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen , tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/

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

Menurut Mangkunegara (2005:120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

3.7.3 Variabel Bergantung (*Dependent Variable*)

Menurut Muslich (2009:57) apabila ada dua variabel yang saling berhubungan, sedangkan bentuk hubungannya adalah bahwa perubahan variabel yang satu mempengaruhi atau menyebabkan perubahan variabel lain, maka variabel yang dipengaruhi atau variabel yang disebabkan, merupakan variabel tidak bebas atau bergantung (*Dependent Variable*). Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen.

Variabel bergantung (*Dependent Variable*) dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y), Dessler (1997) mengatakan ada 6 kategori yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individual, sebagai berikut:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketetapan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian
- f. Komitmen kerja

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Skala
1.	<i>Self Esteem</i> (X1)	a. <i>Goal setting</i> (merencanakan tujuan), b. <i>Risk taking</i> (mengambil resiko) c. <i>Opening up</i> (membuka diri), d. <i>Wisechoice making</i> (membuat keputusan yang bijaksana), e. <i>Time sharing</i> (berjalan sesuai dengan waktu) f. <i>Healing</i> (penyembuhan),	Skala <i>Likert</i> dengan alternative jawaban dari satu sampai dengan lima
2.	<i>Self Efficacy</i> (X2)	a. Dimensi Tingkat (Level) b. Dimensi kekuatan (<i>Strength</i>) c. Dimensi Keyakinan (<i>Generality</i>)	Skala <i>Likert</i> dengan alternative jawaban dari satu sampai dengan lima
3.	<i>Locus Of Control</i> (X3)	a. <i>Locus of control</i> internal b. <i>Locus of control</i> Eksternal	Skala <i>Likert</i> dengan alternative jawaban dari satu sampai dengan lima
4.	Kinerja Karyawan (Y)	g. Kualitas h. Kuantitas i. Ketetapan waktu j. Efektivitas k. Kemandirian l. Komitmen kerja	Skala <i>Likert</i> dengan alternative jawaban dari satu sampai dengan lima

5.	Kepuasan Kerja (Z)	a. Faktor, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, sikap kerja. b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.	Skala <i>Likert</i> dengan alternative jawaban dari satu sampai dengan lima
----	--------------------	---	---

Sumber: Data diolah Penulis, 2017

3.8 Analisis Data

Setelah data-data dikumpulkan, maka langkah selanjutnya yaitu menganalisis data berdasarkan metode analisis yang sesuai untuk digunakan.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Noor (2012:257) Analisis deskriptif merupakan penyajian deskripsi data hasil penelitian yang diawali dengan pemberian gambar lokasi penelitian dan karakteristik responden, dilanjutkan dengan point-point yang merupakan jawaban atas tujuan khusus dan umum penelitian. teknik penulisannya dapat berupa kombinasi narasi, tabular, semi-tabular, atau grafik.

3.8.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrument penelitian yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu :

1. Uji Validitas Data

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrument pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Jika dimisalkan dengan alat ukur meteran, maka alat ini adalah sejauh mana alat ini mampu mengukur jarak suatu titik, atau dimisalkan ketika menyusun kuisisioner kepuasan pelanggann, maka validitas kuesioner adalah sejauh mana kuesioner ini mampu mengukur kepuasan pelanggan. Jika obyek yang akan diteliti adalah berbeda akan tetapi variabel yang akan diangkat adalah sama, maka secara proporsional akan terjadi perbedaan dalam mengukur indikasi-indikasi yang ada atau bisa dikatakan akan muncul pertanyaan-pertanyaan yang berbeda pula.

Didalam melakukan pengujian validitas menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x^2)][n \sum Y^2 - (\sum y^2)]}}$$

Dimana :

r : koefisien korelasi

n : banyaknya sampel

x : variabel yang mempengaruhi

y: variabel yang dipengaruhi (Aisyah, 2015:05).

2. Uji Reliabiliabilitas Data

Reliabilitas data adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Konsisten disini berarti kuesioner tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur konsep atau konstruk dari suatu kondisi ke kondisi lain. Pada program SPSS, Metode ini

dilakukan dengan metode *crombach alpha*, dimana kuesioner dikatakan *reliabel* jika nilai *crombach alpha* lebih besar dari 0.60 (Aisyah, 2015:06).

3.8.3 Uji Asumsi Dasar

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui, uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas dilakukan dengan uji statistik menggunakan uji non *Kolmogorov-smirnov* > 0.05 maka dinyatakan data terdistribusi normal (Aisyah, 2015:14).

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi dari pada 0.10 atau VIF lebih kecil dari pada 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas (Aisyah, 2015:22).

2. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan melalui pengamatan pola pada grafik saccaterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependent) dengan residualnya. Model regresi dikatakan heteroskedastisitas ketika titik-titik data pada grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Mattola, 2011:30).

3. Uji Autokorelasi

Durbin dan Watson telah menetapkan batas atas (du) dan batas bawah (dl). Durbin dan Watson mentabelkan nilai du dan dl untuk taraf nyata 5% dan 1% yang selanjutnya dikenal dengan tabel durbin Watson. Selanjutnya durbin dan Watson juga telah menetapkan kaidah keputusan sebagai berikut :

Tabel 3.2
Durbin dan Watson

Range	Keputusan
$0 < dw < dl$	Terjadi masalah autokorelasi yang positif yang perlu perbaikan
$dl < dw < du$	Ada autokorelasi positif tetapi lemah, dimana perbaikan akan lebih baik
$du < dw < 4-du$	Tidak ada maslaah autokorelasi
$4-du < dw < 4-dl$	Masalah autokorelasi lemah, dimana dengan perbaikan akan lebih baik
$4-dl < dl$	Masalah autokorelasi serius

Atau untuk kriteria pengambilan keputusan bebas autokorelasi juga dapat dilakukan dengan cara melihat nilai durbin-watson, dimana jika nilai d dekat dengan 2 maka asumsi tidak terjadi autokorelasi terpenuhi (Aisyah, 2015:29).

3.8.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis korelasi yang dibangun dari diagram jalur yang dihipotesiskan oleh peneliti dalam menjelaskan mekanisme hubungan kausal antar variabel dengan menguraikan koefisien korelasi menjadi pengaruh langsung dan tidak langsung. Selain itu analisis jalur dapat dikatakan sebagai analisis regresi linier dengan variabel-variabel yang dibakukan. Oleh karena itu, koefisien jalur pada dasarnya merupakan koefisien beta atau koefisien regresi baku. Diagram jalur ini pada umumnya dilukiskan dalam suatu gambar panah lingkaran dan panah tunggal dimana panah tunggal menandai sebagai penyebab dan dua arah panah yang melingkar menandakan hubungan korelasi antar dua variabel (Sofyan, 2014:151).

Dalam analisis jalur, menurut Sarwono dalam Eko Hertanto (2016) terdapat beberapa konsep dan istilah dasar. Konsep-konsep dan istilah-istilah dasar dalam analisis jalur sebagai berikut:

1. Koefisien jalur

Adalah koefisien regresi standar atau disebut “*beta*” yang menunjukkan pengaruh langsung dari suatu variabel bebas terhadap variabel tergantung dalam suatu model jalur tertentu. Oleh karena itu, jika suatu model mempunyai dua atau lebih variabel-variabel penyebab maka koefisien-koefisien jalurnya merupakan koefisien-koefisien regresi parsial yang mengukur besarnya pengaruh suatu

variabel terhadap variabel lain dalam suatu model jalur tertentu yang mengontrol dua variabel lain sebelumnya dengan menggunakan data yang sudah distandarkan.

Path analysis dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara langsung *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, serta pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

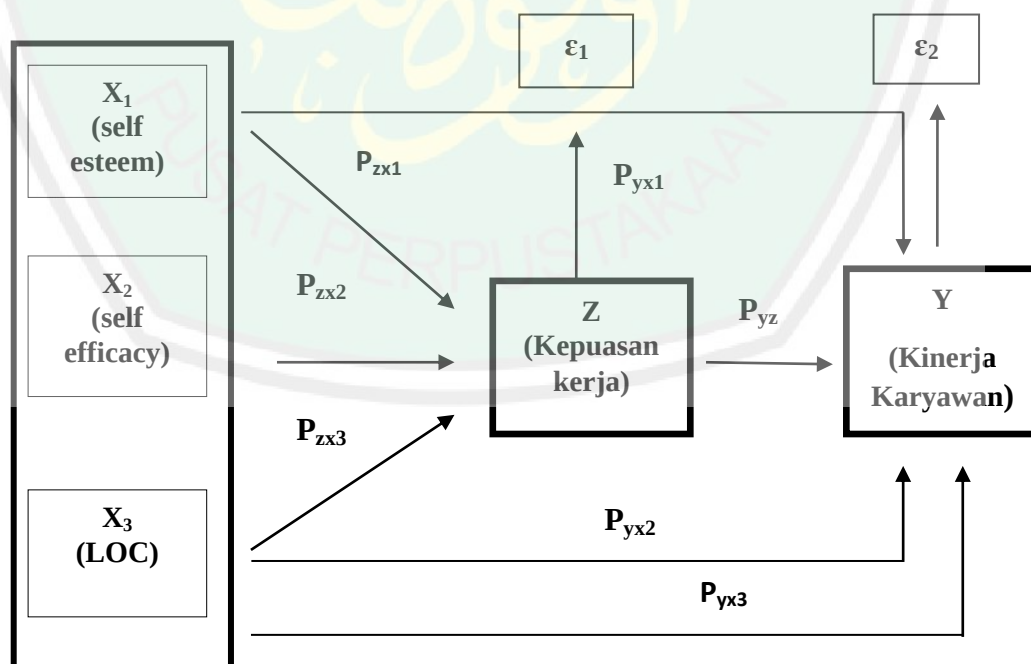
Secara umum langkah-langkah dalam analisis jalur adalah (Yamin & Kurniawan. 2009:151) adalah :

1. Menentukan hipotesis dan diagram jalur

Dibawah ini merupakan model jalur yang dibuat berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Gambar 3.1

Analisis Jalur



Sumber: Data diolah Penulis, 2017

Persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

$$\text{Struktur 1 : } Z = P_{zx_1}X_1 + P_{zx_2}X_2 + P_{zx_3}X_3 + \varepsilon_1$$

$$\text{Struktur 2 : } Y = P_{yx_1}X_1 + P_{yx_2}X_2 + P_{yx_3}X_3 + P_{yz}Z + \varepsilon_2$$

Keterangan :

X_1 = *Self Esteem*

X_2 = *Self Efficacy*

X_3 = *Locus Of Control*

Y = Kinerja Karyawan

Z = Kepuasan Kerja

$P_{yx_1}X_1$ = Koefisien jalur X_1 ke Y

$P_{yx_2}X_2$ = Koefisien jalur X_2 ke Y

$P_{yx_3}X_3$ = Koefisien jalur X_3 ke Y

$P_{zx_1}X_1$ = Koefisien jalur X_1 ke Z

$P_{zx_2}X_2$ = Koefisien jalur X_2 ke Z

$P_{zx_3}X_3$ = Koefisien jalur X_3 ke Z

$P_{yz}Y$ = Koefisien jalur Y ke Z

ε_1 = Error Struktur 1

ε_2 = Error Struktur 2

2. Meregresikan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen untuk setiap persamaan structural.
3. Menghitung besar pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total.

Interpretasi dari analisis jalur diatas adalah sebagai berikut :

- a. Pengaruh dari X1 (*Self Esteem*) ke Z (Kinerja Karyawan)

Pengaruh langsung = P_{zx1}

Pengaruh tidak langsung melalui Y = $P_{yx1} \times P_{yz}$

Total pengaruh koefisien jalur = $P_{zx1} + (P_{yx1} \times P_{yz})$

- b. Pengaruh dari X2 (*Self Efficacy*) ke Z (Kinerja Karyawan)

Pengaruh langsung = P_{zx2}

Pengaruh tidak langsung melalui Y = $P_{yx2} \times P_{yz}$

Total pengaruh Koefisien jalur = $P_{zx2} + (P_{yx2} \times P_{yz})$

- c. Pengaruh dari X3 (*Locus Of Control*) ke Z (Kinerja Karyawan)

Pengaruh Langsung = P_{zx3}

Pengaruh tidak langsung melalui Y = $P_{yx3} \times P_{yz}$

Total pengaruh Koefisien jalur = $P_{zx3} + (P_{yx3} \times P_{yz})$

- d. Pengaruh dari Y (Kepuasan kerja) ke Z (kinerja karyawan)

Pengaruh langsung = P_{yz}

4. Pengujian Hipotesis

Dasar uji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_0 = koefisien regresi tidak signifikan

H_a = Koefisien regresi Signifikan

Nilai alpha yang digunakan adalah 0.05

Pedoman pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika probabilitas lebih kecil daripada atau sama dengan nilai probabilitas sig.
($0,05 < \text{sig.}$) maka H_0 diterima (H_a ditolak). Artinya tidak signifikan.

- b. Jika probabilitas lebih besar daripada atau sama dengan nilai probabilitas sig. (0,05>sig.) maka H_0 ditolak (H_a diterima). Artinya signifikan.
- 5. Menghitung koefisien jalur (secara parsial dan simultan)
 - a. Uji t (Parsial)

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisiensi ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan pengaruh mediasi. Asumsi uji sobel memerlukan jumlah sampel yang besar.

Dasar pengambilan keputusan

- a. $T_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima (H_a ditolak)
- b. $T_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak (H_a diterima)
- b. Uji Sobel atau Uji Mediasi

Uji mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan uji sobel (Ghozali, 2011:248). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat Z.

Rumus uji sobel adalah sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Keterangan :

Sab : besarnya standar eror pengaruh tidak langsung

- a : jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (Z)
- b : jalur variabel intervening (Z) dengan variabel dependen (Y)
- Sa : standar error koefisien a
- Sb : standar koefisien b
6. Menyimpulkan hasil analisis



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Lokasi Penelitian

4.1.1 Latar Belakang Bank Jatim Syariah

Bank Jatim Unit Usaha Syariah atau Bank Jatim Syariah (BJS) didirikan berdasarkan Surat Bank Indonesia Nomor 9/75/DS/Sb tanggal 4 April 2007 perihal : Persetujuan Prinsip Pendirian Unit Usaha Syariah (UUS), Pembukaan Kantor Cabang Syariah dan Anggota Dewan Pengawas Syariah serta Surat Bank Indonesia Nomor 9/148/DPIP/Prz/Sb tanggal 24 Juli 2007 perihal : Izin Pembukaan Kantor Cabang Syariah.

Operasional BJS diresmikan pada hari Selasa tanggal 21 Agustus 2007 bertepatan dengan tanggal 8 Syaban 1428 H. Dalam perjalanannya selama tujuh tahun beroperasi BJS telah hadir dengan banyak melakukan pengembangan dan inovasi guna memberikan layanan financial yang terbaik sesuai kebutuhan nasabah melalui beragam produk dengan prinsip syariah.

Entitas induk terakhir dari Bank adalah Pemerintah Propinsi Jawa Timur, Bank memperoleh ijin untuk beroperasi sebagai Bank Devisa berdasarkan SK Direksi Bank Indonesia (“BI”) No 23/28/KEP/DIR tanggal 2 Agustus 1990.

Sesuai dengan Pasal 3 Anggaran Dasar Bank tersebut, ruang lingkup kegiatan Bank adalah menjalankan kegiatan usaha di bidang perbankan, termasuk perbankan berdasarkan prinsip Syariah serta kegiatan perbankan lainnya yang lazim sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tugas utama Bank adalah ikut mendorong pertumbuhan potensi ekonomi daerah melalui peran sertanya dalam mengembangkan sektor-sektor usaha kredit kecil dan menengah dalam rangka memperoleh laba yang optimal. Kegiatan utamanya yaitu menghimpun dan menyalurkan dana serta memberikan jasa-jasa perbankan lainnya.

Pelayanan menjadi salah satu unsur penting dalam pengembangan bisnis bank. Terkait dengan hal itu, BJS berkomitmen untuk memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam bertransaksi melalui perluasan jaringan, baik jaringan kantor, layanan syariah, maupun *electronic channel* berupa ATM (*Automatic Teller Machine*, *SMS Banking*, *EDC* dan *Mobile Banking*).

Sebagai lembaga keuangan yang terpercaya Bank Jatim Syariah membangun karakter Sumber Daya Insani (SDI) dengan prinsip luhur yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW yaitu insan BJS yang beriman, cerdas, amanah, jujur, berkomunikasi dengan baik. Pribadi demikian diharapkan akan memiliki empati, edifikasi, dan berorientasi hasil yang sepenuhnya mengutamakan layanan kepada nasabah. Kami menyebut karakter tersebut dengan BJS FASTER (Fathonah, Amanah, Sidiq, Tabligh, Empati dan Edifikasi, Result Oriented).

4.1.2 Visi dan Misi

Adapun visi dari Bank Jatim Syariah adalah

1. Menjadi Bank yang sehat, berkembang secara wajar.
2. Memiliki manajemen dan sumber daya manusia yang professional

Adapun misi dari Bank Jatim Syariah adalah

1. Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Daerah serta ikut mengembangkan Usaha Kecil dan Menengah.
2. Memperoleh laba yang optimal

4.1.3 Budaya Perusahaan**Integritas**

1. Menunjukkan kejujuran.
2. Menjaga komitmen.
3. Berperilaku secara konsisten.

Fokus Pelanggan

1. Berusaha untuk memahami dan mendidik pelanggan.
2. Mengambil tindakan untuk memenuhi kebutuhan dan keluhan pelanggan.
3. Membuat sistem umpan balik bagi pelanggan/hubungan yang kolaboratif.

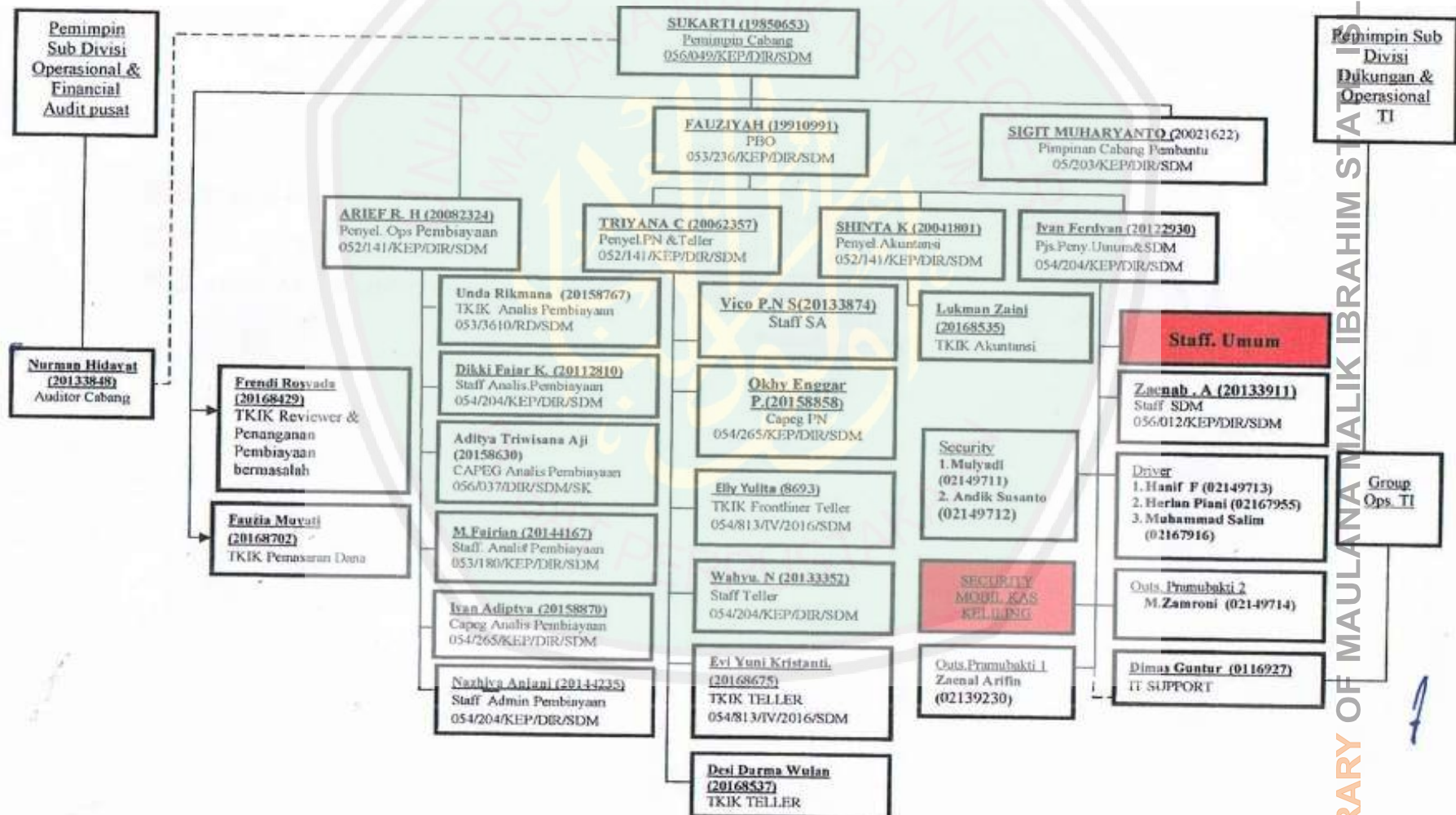
Pengaruh

1. Berpakaian yang pantas.
2. Menampilkan sikap profesional.
3. Berbicara penuh percaya diri.

4.1.4 Struktur Organisasi Bank Jatim Syariah Malang

Gambar 4.1

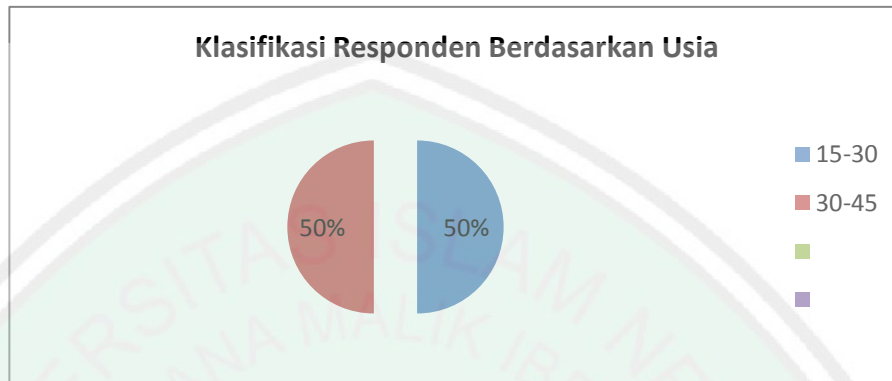
Struktur Organisasi



4.2 Deskripsi Klasifikasi Responden

4.2.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

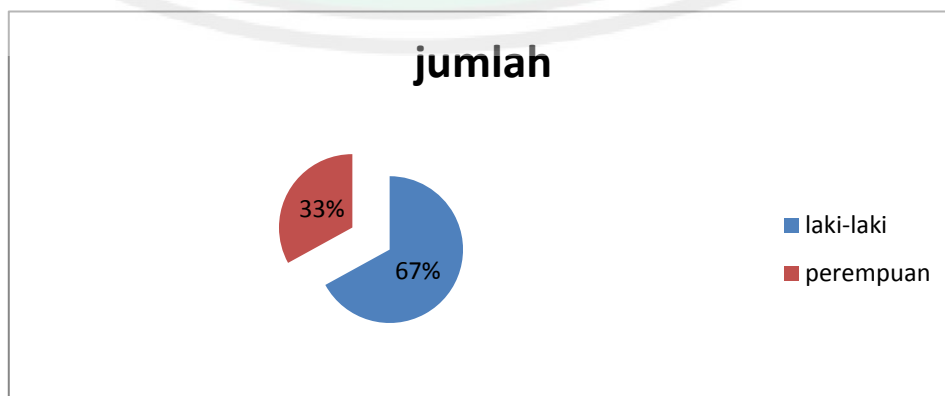
Gambar 4.2



Berdasarkan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti, didapatkan data jumlah responden yang ada ditemukan beberapa usia yaitu usia 15-30 tahun berjumlah 15 orang dengan presentase 50%, dan usia 30-45 tahun berjumlah 15 orang dengan presentase 50%. Hal ini dianggap sesuai karena responden yang ditemui telah mencukupi jumlah sampel yang harus diambil. Responden rata-rata dianggap mengetahui dan mampu memahami dengan baik pernyataan dalam kuisisioner serta kemungkinan kecil memiliki interpretasi ganda terhadap pernyataan yang diberikan.

4.2.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Gender

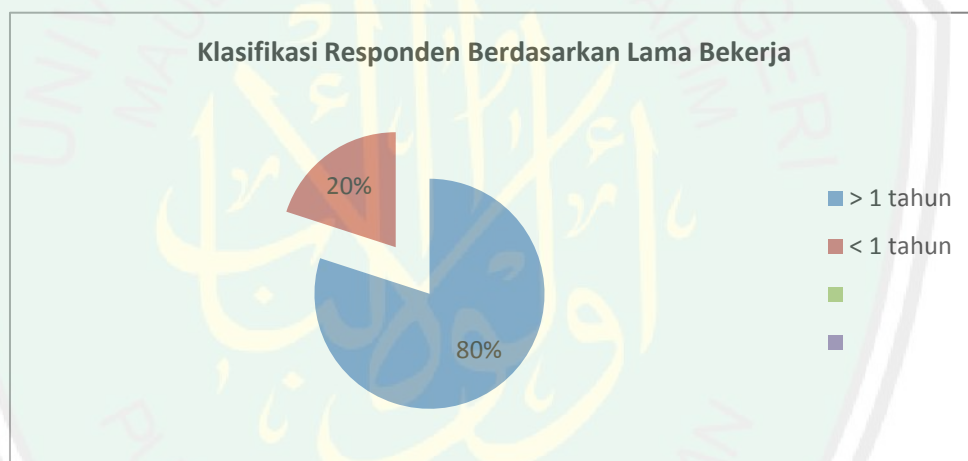
Gambar 4.3



Berdasarkan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah responden yang dapat ditemui berdasarkan gender yaitu 20 orang laki-laki dengan presentase 67%, dan 10 orang perempuan dengan presentase 33%. Hal ini dianggap cukup dalam rangka pemberian jawaban terhadap masing-masing pertanyaan dari kuisioner karena responden baik laki-laki maupun perempuan dapat mengerti dan mampu menginterpretasikan dengan baik pernyataan yang terdapat dalam kuisioner.

4.2.3 Kualifikasi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Gambar 4.4



Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah responden berdasarkan lama bekerja yaitu > 1 tahun berjumlah 24 orang dengan presentase 80% dan < 1 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase 20%. Hal ini dianggap cukup karena responden yang ditemui telah mencukupi jumlah sampel yang harus diambil serta responden dapat mengerti dan mampu menginterpretasikan dengan baik pernyataan-pernyataan dalam kuisioner.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai *Self Esteem*

Berdasarkan dari hasil kuisioner yang telah disebar, berikut adalah hasil tanggapan dari responden mengenai *self esteem* :

Tabel 4.1
Tanggapan Responden Mengenai *Self Esteem*

No.	Pernyataan	Self Esteem									
		Tingkat Jawaban Responden									
		STS		TS		N		S		SS	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Secara keseluruhan, saya merasa puas dengan kemampuan yang ada dalam diri sendiri	0	0%	1	3%	5	15%	9	27%	15	45%
2.	Saya merasa bahwa saya memiliki kualitas yang sangat baik dalam hal pekerjaan	1	3%	0	0%	2	6%	13	39%	14	42%
3.	Saya merasa bahwa saya adalah orang yang berharga, setidaknya pada bidang yang sama dengan orang lain	0	0%	1	3%	7	21%	13	39%	9	27%
4.	Saya berharap bisa lebih menghargai diri sendiri.	0	0%	0	0%	1	3%	16	48%	13	39%
5.	Dalam beberapa hal, saya cenderung merasa bahwa tidak bisa melakukan hal tersebut.	0	0%	0	0%	8	24%	9	27%	13	39%
6.	Kadang-kadang saya merasa bahwa diri	0	0%	0	0%	8	24%	11	33%	11	33%

	saya tidak baik.										
7.	Saya sering merasa tidak berguna.	0	0%	0	0%	3	9%	11	33%	16	48%
8.	Saya sudah merencanakan tujuan hidup saya kedepan	0	0%	0	0%	3	9%	14	42%	13	39%
9.	Saya berani mengambil resiko dalam pekerjaan yang saya lakukan.	0	0%	1	3%	6	18%	13	39%	10	30%
10.	Saya mampu bersosialisasi dengan karyawan lain.	0	0%	0	0%	4	12%	13	39%	13	39%
11.	Saya mampu menyampaikan ide / pendapat dalam suatu pekerjaan.	2	6%	1	3%	5	15%	11	33%	11	33%
12.	Saya mengambil sikap positif terhadap diri sendiri.	1	3%	1	3%	2	6%	12	36%	14	42%

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dijelaskan beberapa pendapat responden mengenai *Self esteem* :

1. Pernyataan “Secara keseluruhan, saya merasa puas dengan kemampuan yang ada dalam diri sendiri” Responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (45%), setuju 9 orang (27%), netral 5 orang (15%), tidak setuju 1 orang (3%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator *self esteem* sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa secara,keseluruhan karyawan merasa puas dengan kemampuan yang terdapat dalam dirinya sendiri dan sebagian lainnya setuju terhadap pernyataan tersebut.
2. Pernyataan “Saya merasa bahwa saya memiliki kualitas yang sangat baik dalam hal pekerjaan” Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang

(42%), setuju 13 orang (39%), netral 2 orang (6%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 1 orang (3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator *self esteem* sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka memiliki kualitas yang baik dalam hal pekerjaan dan sebagian lainnya setuju terhadap pernyataan tersebut.

3. Pernyataan “Saya merasa bahwa saya adalah orang yang berharga, setidaknya pada bidang yang sama dengan orang lain” Responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (27%), setuju 13 orang (39%), netral 7 orang (21%), tidak setuju 1 orang (3%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator *self esteem* sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka merasa dirinya berharga, setidaknya pada bidang yang sama dengan orang lain dan sebagian lainnya sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
4. Pernyataan “Saya berharap bisa lebih menghargai diri sendiri”. Responden yang menjawab sangat setuju 13 orang (27%), setuju 16 orang (48%), netral 1 orang (3%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator *self esteem* sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka berharap bias lebih menghargai diri sendiri dan sebagian lainnya sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
5. Pernyataan “Dalam beberapa hal, saya cenderung merasa bahwa tidak bisa melakukan hal tersebut”. Responden yang menjawab sangat setuju 13 orang (39%), setuju 9 orang (27%), netral 8 orang (24%), tidak setuju 0 orang (0%)

dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator *self esteem* sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa Dalam beberapa hal, karyawan cenderung merasa bahwa tidak bisa melakukan hal tersebut dan sebagian lainnya setuju terhadap pernyataan tersebut.

6. Pernyataan “Kadang-kadang saya merasa bahwa diri saya tidak baik”. Responden yang menjawab sangat setuju 11 orang (33%), setuju 11 orang (33%), netral 8 orang (24%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator *self esteem* sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa Kadang-kadang mereka merasa bahwa dirinya tidak baik dan sebagian lainnya setuju terhadap pernyataan tersebut.
7. Pernyataan “Saya sering merasa tidak berguna”. Responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (48%), setuju 11 orang (33%), netral 3 orang (9%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator *self esteem* sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan sering merasa tidak berguna dan sebagian lainnya setuju terhadap pernyataan tersebut.
8. Pernyataan “Saya sudah merencanakan tujuan hidup saya kedepan”. Responden yang menjawab sangat setuju 13 orang (39%), setuju 14 orang (42%), netral 3 orang (9%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator *self esteem* sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan sudah

merencanakan rencana untuk tujuan hidup kedepannya dan sebagian lainnya sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

9. Pernyataan "Saya berani mengambil resiko dalam pekerjaan yang saya lakukan". Responden yang menjawab sangat setuju 10 orang (30%), setuju 13 orang (39%), netral 6 orang (18%), tidak setuju 1 orang (3%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator *self esteem* sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka berani mengambil resiko dalam pekerjaan yang dilakukan dan sebagian lainnya sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
10. Pernyataan "Saya mampu bersosialisasi dengan karyawan lain". Responden yang menjawab sangat setuju 13 orang (39%), setuju 13 orang (39%), netral 4 orang (12%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator *self esteem* sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka mampu bersosialisasi dengan karyawan lain dan sebagian lainnya setuju terhadap pernyataan tersebut.
11. Pernyataan "Saya mampu menyampaikan ide / pendapat dalam suatu pekerjaan". Responden yang menjawab sangat setuju 11 orang (33%), setuju 11 orang (33%), netral 5 orang (15%), tidak setuju 1 orang (3%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator *self esteem* sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka mampu menyampaikan ide / pendapat dalam suatu pekerjaan dan sebagian lainnya setuju terhadap pernyataan tersebut.

12. Pernyataan “Saya mengambil sikap positif terhadap diri sendiri”. Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (42%), setuju 12 orang (36%), netral 2 orang (6%), tidak setuju 1 orang (3%) dan sangat tidak setuju 1 orang (3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator *self esteem* sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka mengambil sikap positif terhadap diri sendiri dan sebagian lainnya setuju terhadap pernyataan tersebut.

4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai *Self Efficacy*

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar dan diisi oleh karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Malang dilihat dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut :

Tabel 4.2

Tanggapan Responden Mengenai *Self Efficacy*

Self Efficacy											
No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		STS		TS		N		S		SS	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Saya merasa sudah berpengalaman dalam pekerjaan saya	1	3%	3	9%	2	6%	17	51%	7	21%
2	Terkadang Saya merasa mengalami masalah ketika bekerja	0	0%	3	9%	6	18%	16	48%	5	15%
3	Saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan	2	6%	1	3%	5	15%	11	33%	11	33%
4	Saya merasa dapat menyelesaikan tugas-tugas dalam	2	6%	1	3%	4	12%	13	39%	10	30%

5.	bekerja Saya selalu berusaha keras untuk mencapai hasil kerja yang baik	1	3%	3	9%	4	12%	15	45%	7	21%
6.	Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup	0	%	4	12%	6	18%	14	42%	6	18%
7.	Saya dapat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam bekerja	0	0%	4	12%	6	18%	13	39%	7	21%
8.	Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup	2	6%	2	6%	5	15%	10	30%	9	27%
9.	Ketika saya mendapat masalah dalam pekerjaan, saya tetap semangat menyelesaikannya	1	3%	4	12%	5	15%	15	45%	5	15%
10.	Saya menjadikan pengalaman sebagai pembelajaran untuk kebaikan diri saya kedepannya	2	6%	1	3%	5	15%	13	39%	9	27%

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dijelaskan beberapa pendapat responden mengenai *Self Efficacy*:

1. Pernyataan “ Saya merasa sudah berpengalaman dalam pekerjaan saya”
Responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (21%), setuju 17 orang (51%), netral 2 orang (6%), tidak setuju 3 orang (9%) dan sangat tidak setuju 1 orang (3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator *self efficacy* sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka merasa sudah berpengalaman dalam pekerjaannya dan sebagian lainnya sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

2. Pernyataan “Terkadang Saya merasa mengalami masalah ketika bekerja”. Responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (15%), setuju 16 orang (48%), netral 6 orang (18%), tidak setuju 3 orang (9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator *self efficacy* sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka Terkadang merasa mengalami masalah ketika bekerja dan sebagian lainnya netral terhadap pernyataan tersebut.
3. Pernyataan “Saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan” Responden yang menjawab sangat setuju 11 orang (33%), setuju 11 orang (33%), netral 5 orang (15%), tidak setuju 1 orang (3%) dan sangat tidak setuju 2 orang (6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator *self efficacy* sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan dan sebagian lainnya setuju terhadap pernyataan tersebut..
4. Pernyataan “Saya merasa dapat menyelesaikan tugas-tugas dalam bekerja”. Responden yang menjawab sangat setuju 10 orang (30%), setuju 13 orang (39%), netral 4 orang (12%), tidak setuju 1 orang (3%) dan sangat tidak setuju 2 orang (6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator *self efficacy* sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka merasa dapat menyelesaikan tugas-tugas dalam bekerja dan sebagian lainnya sangat setuju terhadap pernyataan tersebut..

5. Pernyataan “Saya selalu berusaha keras untuk mencapai hasil kerja yang baik”. Responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (21%), setuju 15 orang (45%), netral 4 orang (12%), tidak setuju 3 orang (9%) dan sangat tidak setuju 1 orang (3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator *self efficacy* sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan selalu berusaha keras untuk mencapai hasil kerja yang baik dan sebagian lainnya sangat setuju terhadap pernyataan tersebut..
6. Pernyataan “Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup”. Responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (18%), setuju 14 orang (42%), netral 6 orang (18%), tidak setuju 4 orang (12%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator *self efficacy* sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup dan sebagian lainnya sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai *Locus Of Control*

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar dan diisi oleh karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Malang dilihat dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut :

Tabel 4.3

Tanggapan Responden Mengenai *Locus Of Control*

locus of control											
No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		STS		TS		N		S		SS	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Saya mengalami keberhasilan karena	1	3%	4	12%	5	15%	13	39%	7	21%

	keahlian yang saya miliki.										
2	Masa depan itu terjadi dengan sendirinya, sehingga saya percaya pada nasib	1	3%	4	12%	4	12%	14	42%	7	21%
3	Saya memerlukan bantuan orang lain untuk menyelesaikan masalah pekerjaan	1	3%	0	0%	7	21%	13	39%	9	27%
4	Memperoleh keberhasilan merupakan masalah kerja keras, dan tidak ada Hubungannya dengan keberuntungan	0	0%	1	3%	4	12%	16	48%	9	27%
5.	Saya tidak percaya bahwa keberuntungan memainkan peranan penting dalam hidup saya.	1	3%	1	3%	1	3%	13	39%	14	42%
6.	Mendapatkan pekerjaan yang anda inginkan merupakan sebuah Prestasi	0	0%	2	6%	0	0%	11	33%	17	51%
7.	Jika suatu saat saya menduduki jabatan tertentu, itu semua disebabkan karena kerja keras saya	0	0%	2	6%	3	9%	11	33%	14	42%
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan usaha saya sendiri	0	0%	2	6%	2	6%	12	36%	14	42%
9.	Terkadang saya merasa bahwa takdirlah yang membantu dalam menyelesaikan masalah	0	0%	4	12%	5	15%	12	36%	9	27%
10	Saya melakukan sesuatu karena pengaruh dari orang lain.	0	0%	3	9%	3	9%	17	51%	6	18%

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dijelaskan beberapa pendapat responden mengenai *Locus of control* :

1. Pernyataan “Saya mengalami keberhasilan karena keahlian yang saya miliki”.

Responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (21%), setuju 13 orang (39%), netral 5 orang (15%), tidak setuju 4 orang (12%) dan sangat tidak setuju 1 orang (3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator *locus of control* sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan mengalami keberhasilan karena keahlian yang dimilikinya dan sebagian lainnya sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

2. Pernyataan “Masa depan itu terjadi dengan sendirinya, sehingga saya percaya pada nasib”.

Responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (21%), setuju 14 orang (42%), netral 4 orang (12%), tidak setuju 4 orang (12%) dan sangat tidak setuju 1 orang (3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator *locus of control* sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Masa depan itu terjadi dengan sendirinya, sehingga mereka percaya pada nasib dan sebagian lainnya sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

3. Pernyataan “Saya memerlukan bantuan orang lain untuk menyelesaikan masalah pekerjaan”

Responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (27%), setuju 13 orang (39%), netral 7 orang (21%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 1 orang (3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator *locus of control* sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka memerlukan bantuan orang lain untuk menyelesaikan masalah pekerjaan dan sebagian lainnya sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

4. Pernyataan “Memperoleh keberhasilan Merupakan masalah kerja keras, dan tidak ada Hubungannya dengan keberuntungan” Responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (27%), setuju 16 orang (48%), netral 4 orang (12%), tidak setuju 1 orang (3%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator *locus of control* sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Memperoleh keberhasilan Merupakan masalah kerja keras, dan tidak ada Hubungannya dengan keberuntungan dan sebagian lainnya sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
5. Pernyataan “Saya tidak percaya bahwa keberuntungan memainkan peranan penting dalam hidup saya”. Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (42%), setuju 13 orang (39%), netral 1 orang (3%), tidak setuju 1 orang (3%) dan sangat tidak setuju 1 orang (3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator *locus of control* sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka tidak percaya apabila keberuntungan memainkan peranan penting dalam hidup dan sebagian lainnya sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
6. Pernyataan “Mendapatkan pekerjaan yang anda inginkan merupakan sebuah Prestasi”. Responden yang menjawab sangat setuju 17 orang (51%), setuju 11 orang (33%), netral 0 orang (0%), tidak setuju 2 orang (6%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator *locus of control* sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka tidak percaya apabila keberuntungan memainkan peranan

penting dalam hidup dan sebagian lainnya sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

7. Pernyataan “Jika suatu saat saya menduduki jabatan tertentu, itu semua disebabkan karena kerja keras saya”. Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (42%), setuju 11 orang (33%), netral 3 orang (9%), tidak setuju 2 orang (6%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator *locus of control* sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa Jika suatu saat karyawan menduduki jabatan tertentu, itu semua disebabkan karena kerja kerasnya sendiri dan sebagian lainnya sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
8. Pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan usaha saya sendiri”. Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (42%), setuju 11 orang (33%), netral 3 orang (9%), tidak setuju 2 orang (6%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator *locus of control* sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa menyelesaikan pekerjaan dengan usahanya sendiri dan sebagian lainnya sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
9. Pernyataan “Terkadang saya merasa bahwa takdirilah yang membantu dalam menyelesaikan masalah”. Responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (27%), setuju 12 orang (36%), netral 5 orang (15%), tidak setuju 4 orang (12%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator *locus of control* sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Terkadang karyawan merasa bahwa takdirilah yang

membantu dalam menyelesaikan masalah dan sebagian lainnya sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

10. Pernyataan “Saya melakukan sesuatu karena pengaruh dari orang lain”.

Responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (18%), setuju 17 orang (51%), netral 3 orang (9%), tidak setuju 3 orang (9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator *locus of control* sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka melakukan sesuatu karena pengaruh dari orang lain dan sebagian lainnya sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

4.3.4 Tanggapan responden mengenai Kepuasan kerja

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar dan diisi oleh karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Malang dilihat dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut :

Tabel 4.4

Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja											
No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		STS		TS		N		S		SS	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Saya ditempatkan kerja sesuai dengan keahlian saya	0	0%	0	0%	9	27%	17	51%	4	12%
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	0	0%	1	3%	12	36%	13	39%	4	12%
3	Saya merasa sistem penggajian yang diterapkan oleh perusahaan sangat baik.	0	0%	0	0%	4	12%	20	60%	6	18%

4	Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju	0	0%	0	%	10	30%	18	54%	2	6%
5	Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.	0	0%	1	3%	11	33%	15	45%	3	9%
6	Saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan sekarang.	0	0%	2	6%	12	36%	13	39%	3	9%
7.	Rekan kerja saya di perusahaan ini menyenangkan.	1	3%	1	3%	4	12%	18	54%	6	18%
8.	Saya merasa kurang nyaman dengan pekerjaan ini karena tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	0	0%	2	6%	10	30%	15	45%	3	9%

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan beberapa pendapat responden mengenai kepuasan kerja :

1. Pernyataan “Saya ditempatkan kerja sesuai dengan keahlian saya”. Responden yang menjawab sangat setuju 4 orang (12%), setuju 17 orang (51%), netral 9 orang (27%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator kepuasan kerja sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka ditempatkan kerja sesuai dengan keahlian yang dimilikinya dan sebagian lainnya menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
2. Pernyataan “Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya”. Responden yang menjawab sangat setuju 4 orang (12%), setuju 13 orang (39%), netral 12 orang (36%), tidak setuju 1 orang (3%) dan

sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator kepuasan kerja sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan dari karyawan tersebut dan sebagian lainnya menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

3. Pernyataan “Saya merasa sistem penggajian yang diterapkan oleh perusahaan sangat baik”. Responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (18%), setuju 20 orang (60%), netral 4 orang (12%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator kepuasan kerja sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa sistem penggajian yang diterapkan oleh perusahaan sangat baik dan sebagian lainnya menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
4. Pernyataan “ Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju”. Responden yang menjawab sangat setuju 2 orang (6%), setuju 18 orang (54%), netral 10 orang (30%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator kepuasan kerja sebagian besar responden menyatakan setuju Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju dan sebagian lainnya menyatakan netral terhadap pernyataan tersebut.
5. Pernyataan “ Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.”. Responden yang menjawab sangat setuju 3 orang (9%), setuju 15 orang (45%), netral 11 orang (33%), tidak setuju 1

orang (3%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator kepuasan kerja sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan dan maju dan sebagian lainnya menyatakan netral terhadap pernyataan tersebut.

6. Pernyataan “ Saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan sekarang”. Responden yang menjawab sangat setuju 3 orang (9%), setuju 13 orang (39%), netral 12 orang (36%), tidak setuju 2 orang (6%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator kepuasan kerja sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut menyukai pekerjaan yang lakukan sekarang dan sebagian lainnya menyatakan netral terhadap pernyataan tersebut.
7. Pernyataan “ Rekan kerja saya di perusahaan ini menyenangkan”. Responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (18%), setuju 18 orang (54%), netral 4 orang (12%), tidak setuju 1 orang (3%) dan sangat tidak setuju 1 orang (3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator kepuasan kerja sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Rekan kerja di perusahaan ini menyenangkan dan sebagian lainnya menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
8. Pernyataan “ Saya merasa kurang nyaman dengan pekerjaan ini karena tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki”. Responden yang menjawab sangat setuju 3 orang (9%), setuju 15 orang (45%), netral 10 orang (30%), tidak setuju 2 orang (6%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator kepuasan kerja sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka merasa kurang nyaman dengan pekerjaan ini karena tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki dan sebagian lainnya menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

4.3.5 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar dan diisi oleh karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Malang dilihat dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan											
No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		STS		TS		N		S		SS	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1.	Saya mampu bekerja dengan teliti	1	3%	2	6%	5	15%	16	48%	6	18%
2.	Kualitas kerja saya melebihi karyawan lain	0	0%	1	3%	3	9%	20	60%	6	18%
3.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target (jumlah) yang ditentukan	0	0%	0	0%	2	6%	16	48%	12	36%
4.	Saya masuk kerja tepat waktu dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	1	3%	2	6%	7	21%	7	21%	13	39%
5.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	0	0%	0	0%	4	12%	12	36%	14	42%
6.	Saya dapat bekerja sama dengan baik	0	0%	0	0%	4	12%	12	36%	14	42%

	dalam team										
7.	saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan saya.	0	0%	0	0%	1	3%	17	51%	12	36%
8.	Saya bekerja dengan serius serta tidak menggunakan fasilitas kantor yang berlebihan	0	0%	0	0%	1	3%	15	45%	14	42%

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan beberapa pendapat responden mengenai Kinerja Karyawan :

1. Pernyataan “ Saya mampu bekerja dengan teliti”. Responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (18%), setuju 16 orang (48%), netral 5 orang (15%), tidak setuju 2 orang (6%) dan sangat tidak setuju 1 orang (3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator kepuasan kerja sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka mampu bekerja dengan teliti dan sebagian lainnya menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
2. Pernyataan “ Kualitas kerja saya melebihi karyawan lain”. Responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (18%), setuju 20 orang (60%), netral 3 orang (9%), tidak setuju 1 orang (3%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator kepuasan kerja sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Kualitas kerja saya melebihi karyawan lain dan sebagian lainnya menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
3. Pernyataan “ Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target (jumlah) yang ditentukan”. Responden yang menjawab sangat setuju 12 orang (36%),

setuju 16 orang (48%), netral 2 orang (6%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator kepuasan kerja sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target (jumlah) yang ditentukan dan sebagian lainnya menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

4. Pernyataan “ Saya masuk kerja tepat waktu dan pulang sesuai dengan waktu yang telah di tentukan”. Responden yang menjawab sangat setuju 13 orang (39%), setuju 7 orang (21%), netral 7 orang (21%), tidak setuju 2 orang (6%) dan sangat tidak setuju 1 orang (3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator kepuasan kerja sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan masuk kerja tepat waktu dan pulang sesuai dengan waktu yang telah di tentukan dan sebagian lainnya menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.
5. Pernyataan “Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan”. Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (42%), setuju 12 orang (36%), netral 4 orang (12%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator kepuasan kerja sebagian besar responden menyatakan sangat setuju Skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan dan sebagian lainnya menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.
6. Pernyataan “ Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam team”. Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (42%), setuju 12 orang (36%), netral 4

orang (12%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator kepuasan kerja sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka dapat bekerja sama dengan baik dalam team dan sebagian lainnya menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

7. Pernyataan “saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan saya”. Responden yang menjawab sangat setuju 12 orang (36%), setuju 17 orang (51%), netral 1 orang (3%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator kepuasan kerja sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan sebagian lainnya menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
8. Pernyataan “Saya bekerja dengan serius serta tidak menggunakan fasilitas kantor yang berlebihan”. Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (42%), setuju 15 orang (45%), netral 1 orang (3%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada indikator kepuasan kerja sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka bekerja dengan serius serta tidak menggunakan fasilitas kantor yang berlebihan dan sebagian lainnya menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

4.4 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dimisalkan dengan alat ukur meteran, maka alat ini adalah sejauh mana alat ini mampu mengukur jarak suatu titik, atau bisa diartikan uji validitas ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Tujuan dari uji validitas ini yaitu untuk meyakinkan bahwa kuisioner yang disusun akan menghasilkan data yang valid.

Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks *korelasi product moment pearson* dengan level signifikansi (sig) 5% . bila nilai signifikansi (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid (artinya butir pernyataan tersebut gugur).

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas X1 (Self Esteem)

Variabel	Item	R	Sig	Ket
X1 (Self Esteem)	X11	0.779	0.000	Valid
	X12	0.683	0.000	Valid
	X13	0.792	0.000	Valid
	X14	0.674	0.000	Valid
	X15	0.676	0.000	Valid
	X16	0.615	0.000	Valid
	X17	0.629	0.000	Valid
	X18	0.643	0.000	Valid
	X19	0.813	0.000	Valid
	X110	0.713	0.000	Valid
	X111	0.576	0.001	Valid
	X112	0.823	0.000	Valid

Sumber : data yang diolah SPSS,2017

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas X2 (Self Efficacy)

Variabel	Item	R	Sig	Ket
X2 (Self Efficacy)	X21	0.822	0.000	Valid
	X22	0.900	0.000	Valid
	X23	0.859	0.000	Valid
	X24	0.910	0.000	Valid
	X25	0.894	0.000	Valid
	X26	0.859	0.000	Valid
	X27	0.843	0.000	Valid
	X28	0.880	0.000	Valid
	X29	0.779	0.000	Valid
	X210	0.912	0.000	Valid

Sumber : data yang diolah SPSS,2017

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas X3 (Locus Of Control)

Variabel	Item	R	Sig	Ket
X3 (LOC)	X31	0.610	0.000	Valid
	X32	0.637	0.000	Valid
	X33	0.567	0.001	Valid
	X34	0.416	0.022	Valid
	X35	0.687	0.000	Valid
	X36	0.854	0.000	Valid
	X37	0.774	0.000	Valid
	X38	0.822	0.000	Valid
	X39	0.675	0.000	Valid
	X310	0.753	0.000	Valid

Sumber : data yang diolah SPSS,2017

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Z (Kepuasan Kerja)

Variabel	Item	R	Sig	Ket
Z (Kepuasan Kerja)	Z1	0.671	0.000	Valid
	Z2	0.778	0.000	Valid
	Z3	0.671	0.000	Valid
	Z4	0.704	0.000	Valid
	Z5	0.736	0.000	Valid
	Z6	0.706	0.000	Valid

	Z7	0.708	0.000	Valid
	Z8	0.559	0.001	Valid

Sumber : data yang diolah SPSS,2017

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

Variabel	Item	R	Sig	Ket
Y(Kinerja Karyawan)	Y1	0.584	0.000	Valid
	Y2	0.716	0.000	Valid
	Y3	0.583	0.000	Valid
	Y4	0.754	0.000	Valid
	Y5	0.656	0.000	Valid
	Y6	0.792	0.000	Valid
	Y7	0.735	0.000	Valid
	Y8	0.800	0.000	Valid

Sumber : data yang diolah SPSS,2017

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa:

1. Variabel X1 (*self esteem*) keseluruhan memiliki nilai signifikansi (sig) < 0.05 maka dapat dikatakan bahwa pernyataan dari variabel x1 (*self esteem*) dalam kuisioner telah dinyatakan valid.
2. Variabel X2 (*Self Efficacy*) keseluruhan memiliki nilai signifikansi (sig) < 0.05 maka dapat dikatakan bahwa pernyataan dari variabel x1 (*self efficacy*) dalam kuisioner telah dinyatakan valid.
3. Variabel X3 (*LOC*) keseluruhan memiliki nilai signifikansi (sig) < 0.05 maka dapat dikatakan bahwa pernyataan dari variabel x3 (*LOC*) dalam kuisioner telah dinyatakan valid.
4. Variabel Z(Kepuasan Kerja) keseluruhan memiliki nilai signifikansi (sig) < 0.05 maka dapat dikatakan bahwa pernyataan dari variabel z (Kepuasan Kerja) dalam kuisioner telah dinyatakan valid.

5. Variabel Y (Kinerja Karyawan) keseluruhan memiliki nilai signifikansi (sig) < 0.05 maka dapat dikatakan bahwa pernyataan dari variabel y (Kinerja Karyawan) dalam kuisioner telah dinyatakan valid.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS. Uji reliabilitas data dapat dilakukan dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$.

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1 (<i>Self Esteem</i>)	0.901	Reliabel
X2 (<i>Self Efficacy</i>)	0.962	Reliabel
X3 (<i>LOC</i>)	0.867	Reliabel
Z (Kepuasan Kerja)	0.834	Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	0.853	Reliabel

Sumber : data yang diolah SPSS,2017

Berdasarkan hasil output pengujian diperoleh nilai cronbach's alpha dari X1 (*Self Esteem*) sebesar 0.901, X2 (*Self Efficacy*) sebesar 0.962, X3 (*LOC*) sebesar 0.867, Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0.853, dan Z (Kepuasan Kerja) sebesar 0.834. sehingga variabel yang diuji dikatakan reliabel karena nilai dari semua variabel > 0.60 . artinya suatu kuisioner penelitian yang diuji handal dan jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

4.5 Hasil Pengujian Asumsi Dasar

4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji statistik menggunakan uji non parametrik *kolomogorov –smirnov* (K-S), jika nilai signifikansi *kolomogorov –smirnov* > 0.05 maka dinyatakan data terdistribusi normal.

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57581496
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.064
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		.639
Asymp. Sig. (2-tailed)		.809
a. Test distribution is Normal.		

Tabel 4.13

Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.31365001
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.118
	Negative	-.154
Kolmogorov-Smirnov Z		.844
Asymp. Sig. (2-tailed)		.474
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : data telah diolah di SPSS,2017

Berdasarkan hasil output pengujian SPSS X1,X2,X3 terhadap Z diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,809 dan nilai *kolmogorov-smirnov* sebesar 0.639 . Sedangkan output pengujian SPSS X1,X2,X3,Z terhadap Y diperoleh nilai signifikansi 0.844 dan nilai *kolmogorov-smirnov* sebesar 0,474 yang menjelaskan bahwa uji normalitas dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* terpenuhi karena nilai *kolmogorov-smirnov* lebih besar dari alpha 5% (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), apabila nilai *tolerance* value lebih tinggi dari 0,10 atau VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinierity statistics				Ket.
	Regresi Model 1		Regresi Model 2		
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF	
X1 (Self Esteem)	0.976	1.025	0.657	1.521	Non multikolinieritas
X2 (Self Efficacy)	0.993	1.007	0.567	1.764	Non multikolinieritas
X3 (LOC)	0.981	1.019	0.708	1.413	Non multikolinieritas
Z (Kepuasan kerja)			0.406	2.463	Non multikolinieritas

Berdasarkan tabel diatas, bagian koefisien nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model penelitian terjadi kesamaan varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara *absolute residual* hasil regresi dengan semua variabel bebas. Apabila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%), maka persamaan regresi tersebut mengandung heterokedastisitas dan sebaliknya berarti non-heteroskedastisitas atau homokedastisitas (Aisyah, 2015: 25).

Tabel 4.15
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel Bebas	Regresi Model 1	Regresi Model 2	Ket.
	Sig.	Sig.	
X1 (<i>Self Esteem</i>)	0.504	0.567	Homoskedastisitas
X2 (<i>Self Efficacy</i>)	0.178	0.524	Homoskedastisitas
X3 (<i>LOC</i>)	0.866	0.430	Homoskedastisitas
Z (<i>Kepuasan Kerja</i>)		0.564	Homoskedastisitas

4.5.4 Hasil Uji Autokorelasi

Menurut tony Wikaya, (2009) (dalam Aisyah, 2015:29) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1).

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Autokorelasi

No		Dl	Du	4-du	4-dl	Dw	Interpretasi
1	Nilai	1,214	1,650	2,35	2.786	1,809	Tidak ada masalah autokorelasi

No		Dl	Du	4-du	4-dl	Dw	Interpretasi
1	Nilai	1,143	1,739	2,261	2.857	2,473	Tidak ada masalah autokorelasi

Sumber : data telah diolah di SPSS,2017

Hasil pengujian asumsi autokorelasi dengan metode durbin-watson menunjukkan bahwa pada penelitian ini tidak ada masalah autokorelasi dikarenakan nilai yaitu 1.809 berada di antara dU dan 4-dU. Dan nilai 2.478 dekat dengan 2.

4.6 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Selain itu analisis jalur dapat dikatakan sebagai analisis regresi linier dengan variabel-variabel yang dibakukan. Oleh karena itu, koefisien jalur pada dasarnya merupakan koefisien beta atau koefisien regresi baku. Diagram jalur ini pada umumnya dilukiskan dalam suatu gambar panah lingkaran dan panah tunggal dimana panah tunggal menandai sebagai penyebab dan dua arah panah yang melingkar manandakan hubungan korelasi antar dua variabel (Sofyan, 2014:151).

4.6.1 Analisis Regresi Model 1

Analisis regresi model 1 digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas yang terdiri dari *self esteem* (X1), *self efficacy* (X2), dan *locus of control* (X3), terhadap variabel mediasi (*intervening*) yaitu kepuasan kerja (Z). pada analisis regresi model 1.

Tabel 4.17

Model Regresi 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.112	5.819		-.535	.597
X1 (Self Esteem)	.264	.074	.449	3.550	.001
X2 (Self Efficacy)	.249	.056	.554	4.420	.000
X3 (LOC)	.256	.081	.400	3.170	.004

a. Dependent Variable: Z (Kepuasan Kerja)

1. Pengaruh (X1) *self esteem* terhadap kepuasan kerja secara parsial

H1.1 Diduga terdapat pengaruh (X1) *self esteem* terhadap kepuasan kerja

Nilai t_{tabel} dilihat pada taraf signifikansi 0.05 dimana $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel} = 30 - 3 = 27$. Nilai t_{tabel} dari df 27 adalah 1.703. nilai t_{hitung} variabel *self esteem* (X1) dan kepuasan kerja (Z) adalah 3.550 artinya , t_{hitung} ($3.550 > 1.703$). dengan demikian, hipotesis diterima yang memberikan kesimpulan bahwa variabel X1 (*self esteem*) berpengaruh secara individu terhadap kepuasan kerja (Z) secara parsial.

Dari tabel diatas diketahui variabel *self esteem* (X1) mempunyai nilai sig. sebesar 0.001 jika dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$ ($0.001 < 0.05$). sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, variabel *self esteem* (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z). Besarnya koefisien jalur adalah 0.449 (PZ1X1).

2. Pengaruh (X2) *self efficacy* terhadap kepuasan kerja secara parsial

H1.2 Diduga terdapat pengaruh (X2) *self efficacy* terhadap kepuasan kerja

Nilai t_{tabel} dilihat pada taraf signifikansi 0.05 dimana $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel} = 30 - 3 = 27$. Nilai t_{tabel} dari df 27 adalah 1.703. nilai t_{hitung} variabel

self efficacy (X2) dan kepuasan kerja (Z) adalah 4.420 artinya t_{hitung} ($4.420 > 1.703$). dengan demikian, Hipotesis diterima yang memberikan kesimpulan bahwa variabel *self efficacy* (X2) berpengaruh secara individu terhadap kepuasan kerja (Z) secara parsial.

tabel diatas diketahui variabel *self efficacy* (X2) mempunyai nilai sig. sebesar 0.000 jika dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sehingga, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, variabel *self efficacy* (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z). Besarnya koefisien jalur adalah 0.554 (PZ1X2).

3. Pengaruh (X3) *Locus of Control* terhadap (Z) kepuasan kerja secara parsial

H1.3 Diduga terdapat pengaruh (X3) *Locus of control* terhadap (Z) kepuasan kerja

Nilai t_{tabel} dilihat pada taraf signifikansi 0.05 dimana $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel} = 30 - 3 = 27$. Nilai t_{tabel} dari df 27 adalah 1.703. nilai t_{hitung} variabel *locus of control* (X3) dan kepuasan kerja (Z) adalah 0.609 , t_{hitung} ($3.170 > 1.703$). dengan demikian, hipotesis tidak diterima yang memberikan kesimpulan bahwa variabel *locus of control* (X3) tidak berpengaruh secara individu terhadap kepuasan kerja (Z) secara parsial.

Dari tabel diatas diketahui variabel *locus of control* (X3) mempunyai nilai sig. sebesar 0.004 jika dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$ ($0.004 > 0.05$). sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, variabel *locus of control* (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z). Besarnya koefisien jalur adalah 0.400 (PZ1X3).

4.6.2 Analisis Regresi Model 2

Analisis regresi model 2 digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas yang terdiri dari *self esteem* (X1), *self efficacy* (X2), *locus of control* (X3), dan variabel mediasi (*intervening*) yaitu kepuasan kerja (Z) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). pada analisis regresi model 2.

Tabel 4.18
Model Regresi 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.465	7.676		4.490	.000
	X1 (Self Esteem)	-.218	.119	-.361	-1.831	.079
	X2 (Self Efficacy)	-.166	.098	-.361	-1.700	.102
	X3 (LOC)	-.286	.125	-.435	-2.293	.031
	Z (Kepuasan Kerja)	.932	.257	.908	3.624	.001

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

1. Pengaruh (X1) *self esteem* terhadap (Y) kinerja karyawan secara parsial

H2.1 Diduga terdapat pengaruh (X1) *self esteem* terhadap (Y) kinerja karyawan

Nilai t_{tabel} dilihat pada taraf signifikansi 0.05 dimana $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel} = 30 - 3 = 27$. Nilai t_{tabel} dari df 27 adalah 1.703. nilai t_{hitung} variabel *self esteem* (X1) dan kinerja karyawan (Y) adalah -1.831 artinya $t_{\text{hitung}} (-1.831 < 1.703)$. dengan demikian, Hipotesis ditolak yang memberikan kesimpulan bahwa variabel *self esteem* (X1) tidak berpengaruh secara individu terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

tabel diatas diketahui variabel *self esteem* (X1) mempunyai nilai sig. sebesar 0.079 jika dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ ($0,079 > 0,05$). Sehingga, H_0

diterima dan H_a ditolak artinya, variabel *self esteem* (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Besarnya koefisien jalur adalah -0.361 (PY1X1).

2. Pengaruh (X2) *self efficacy* terhadap (Y) kinerja karyawan secara parsial

H2.2 Diduga terdapat pengaruh (X2) *self efficacy* terhadap (Y) kinerja karyawan

Nilai t_{tabel} dilihat pada taraf signifikansi 0.05 dimana $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel} = 30 - 3 = 27$. Nilai t_{tabel} dari df 27 adalah 1.703. nilai t_{hitung} variabel *self efficacy* (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah -1.700 artinya , t_{hitung} ($1.700 < 1.703$). dengan demikian, hipotesis tidak diterima yang memberikan kesimpulan bahwa variabel X2 (*self efficacy*) tidak berpengaruh secara individu terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

Dari tabel diatas diketahui variabel *self efficacy* (X2) mempunyai nilai sig. sebesar 0.102 jika dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$ ($0.102 > 0.05$). sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak artinya, variabel *self efficacy* (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Besarnya koefisien jalur adalah -0.361 (PY1X2).

3. Pengaruh (X3) *locus of control* terhadap (Y) kinerja karyawan secara parsial

H2.3 Diduga terdapat pengaruh (X3) *locus of control* terhadap (Y) kinerja karyawan

Nilai t_{tabel} dilihat pada taraf signifikansi 0.05 dimana $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel} = 30 - 3 = 27$. Nilai t_{tabel} dari df 27 adalah 1.703. nilai t_{hitung} variabel *locus of control* (X3) dan keinerja karyawan (Y) adalah -2.293 artinya , t_{hitung} ($-2.293 < 1.703$). dengan demikian, hipotesis tidak diterima yang memberikan kesimpulan bahwa variabel X3 (*locus of control*) tidak berpengaruh secara individu terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

Dari tabel diatas diketahui variabel *locus of control* (X3) mempunyai nilai sig. sebesar 0.031 jika dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$ ($0.031 > 0.05$). Sehingga, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, variabel *locus of control* (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Besarnya koefisien jalur adalah -0.435 (PY1X3).

4. Pengaruh (Z) kepuasan kerja terhadap (Y) kinerja karyawan secara parsial

H2.4 Diduga terdapat pengaruh (Z) kepuasan kerja terhadap (Y) kinerja karyawan

Nilai t_{tabel} dilihat pada taraf signifikansi 0.05 dimana $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel} = 30 - 3 = 27$. Nilai t_{tabel} dari df 27 adalah 1.703. nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y) adalah 3.624 artinya t_{hitung} ($3.624 > 1.703$). dengan demikian, Hipotesis diterima yang memberikan kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh secara individu terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

tabel diatas diketahui variabel Kepuasan kerja mempunyai nilai sig. sebesar 0.001 jika dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Sehingga, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Besarnya koefesien jalur adalah 0.908 (PY1Z1).

5. Pengaruh (X1) *self esteem*, (X2) *self efficacy*, dan (X3) *locus of control* berpengaruh terhadap (Y) kinerja karyawan secara parsial melalui (Z) kepuasan kerja

H3 : Diduga terdapat pengaruh (X1) *self esteem*, (X2) *self efficacy*, dan (X3) *locus of control* berpengaruh terhadap (Y) kinerja karyawan secara parsial melalui (Z) kepuasan kerja.

a. Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung variabel bebas secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Analisis Jalur P_1

Jalur X_1 ke Z adalah jalur P_1 berdasarkan tabel diatas diketahui nilai $\beta = 0,449$ dan tingkat Sign $t = 0,001$ (kurang dari dari 0,05). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel *self esteem* (X_1) berpengaruh langsung signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

2. Analisis Jalur P_2

Jalur X_2 ke Z adalah jalur P_2 berdasarkan tabel diatas diketahui nilai $\beta = 0,554$ dan tingkat Sign $t = 0,005$ (lebih kecil dari 0,05). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel *self efficacy* (X_2) berpengaruh langsung signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

3. Analisis Jalur P_3

Jalur X_3 ke Z adalah jalur P_3 berdasarkan tabel diatas diketahui nilai $\beta = 0,400$ dan tingkat Sign $t = 0,004$ (lebih kecil dari 0,05). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel *locus of control* (X_3) berpengaruh langsung signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

4. Analisis Jalur P_4

Jalur X_1 ke Y adalah jalur P_4 berdasarkan tabel diatas diketahui nilai $\beta = -0,361$ dan tingkat Sign $t = 0,079$ (lebih besar dari 0,05). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel *self esteem* (X_1) tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

5. Analisis Jalur P₅

Jalur X₂ ke Y adalah jalur P₅ berdasarkan tabel diatas diketahui nilai $\beta = -0,361$ dan tingkat Sign $t = 0,102$ (lebih besar dari 0,05). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel *self efficacy* (X₂) tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

6. Analisis Jalur P₆

Jalur X₃ ke Y adalah jalur P₆ berdasarkan tabel diatas diketahui nilai $\beta = -0,435$ dan tingkat Sign $t = 0,031$ (lebih besar dari 0,05). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel *locus of control* (X₃) tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

7. Analisis Jalur P₇

Jalur Z ke Y adalah jalur P₇ berdasarkan tabel diatas diketahui nilai $\beta = 0,908$ dan tingkat Sign $t = 0,001$ (lebih kecil dari 0,05). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh langsung signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4.6.3 Koefisien Determinasi (R²)

Selanjutnya mencari Koefisien Determinasi (KD) (X₁) *self esteem*, (X₂) *self efficacy*, dan (X₃) *locus of control* terhadap (Z) kepuasan kerja

Tabel 4.19

Koefisien determinasi 1

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.594	.547	2.72036

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

b. Dependent Variable: Z

Dari tabel diatas diketahui bahwa R Square (R^2) adalah 0,594. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel X1 (*self esteem*), X2 (*self efficacy*), dan X3 (*locus of control*) terhadap variabel Z (kepuasan kerja) dengan cara menghitung koefisien determinasi/determinasi (KD) dengan rumus sebagai dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = (R^2) \times 100\%$$

$$KD = 0,594 \times 100\%$$

$$KD = 59\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel X1 (*self esteem*), X2 (*self efficacy*), dan X3 (*locus of control*) terhadap variabel Z (kepuasan kerja) secara simultan adalah 59%. Sementara sisanya sebesar 41% dipengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya mencari koefisien determinasi (KD) (X1) *self esteem*, (X2) *self efficacy*, dan (X3) *locus of control* dan (Z) Kepuasan kerja terhadap (Y) kinerja karyawan.

Tabel 4.20
Koefisien determinasi 2

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.362	.260	3.56891

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas diketahui bahwa R Square (R^2) adalah 0,362. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel X1 (*self esteem*), X2

(*self efficacy*), dan X3 (*locus of control*) terhadap Z melalui Y dengan cara menghitung Koefesien Determinasi (KD) dengan rumus sebagai berikut :

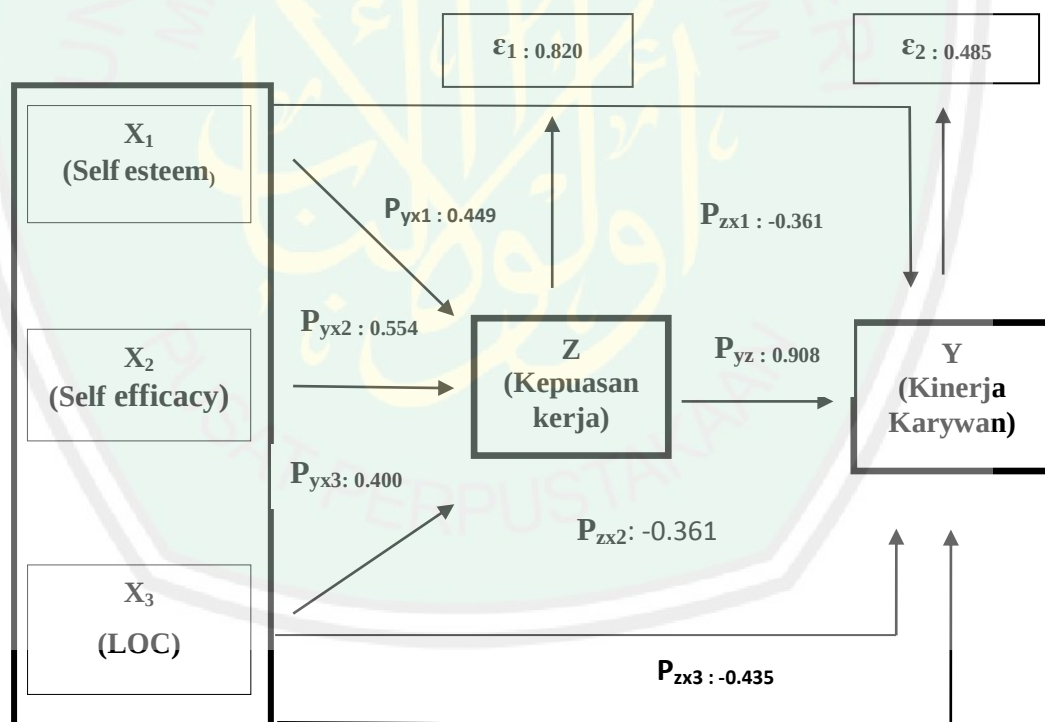
$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,362 \times 100\%$$

$$KD = 36 \%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel X1 (*self esteem*), X2 (*self efficacy*), dan X3 (*locus of control*) terhadap Z (kepuasan kerja) melalui Y (Kinerja karyawan) secara simultan adalah 36%. Sementara sisanya sebesar 64% dipengaruhi oleh factor lain.

Gambar 4.5
Analisis Jalur



a. Pengaruh tidak langsung

Selanjutnya untuk mencari pengaruh tidak langsung (X1) *Self esteem* terhadap (Z) kepuasan kerja Melalui (Y) kinerja karyawan dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} p1 &= \text{koefesien jalur (X1 terhadap Z) X koefesien jalur (Z terhadap Y)} \\ &= 0.449 \times 0.908 \\ &= 0.407 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung *Self esteem* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebesar 0,407 atau sebesar 41%.

$$\begin{aligned} P2 &= \text{koefesien jalur (X2 terhadap Z) x koefesien jalur (Z terhadap Y)} \\ &= 0.554 \times 0.908 \\ &= 0.503 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung *Self efficacy* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebesar 0.503 atau sebesar 50%.

$$\begin{aligned} P3 &= \text{koefesien jalur (X2 terhadap Z) X koefesien jalur (Z terhadap Y)} \\ &= 0.400 \times 0.908 \\ &= 0.363 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung *locus of control* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebesar 0.363 atau sebesar 36%.

Tabel 4.21

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Sig.	Koefesien jalur	Pengaruh		Sig.
			Langsung	Tidak langsung	
X1 terhadap Z	0.001	0,449	0,449	-	Signifikan
X2 terhadap Z	0.000	0,554	0,554	-	Signifikan
X3 terhadap Z	0.004	0,400	0.400	-	signifikan
X1 terhadap Y	0.079	-0.361	-0.361	-	tidak Signifikan
X2 terhadap Y	0.102	-0.361	-0.361	-	Tidak Signifikan
X3 terhadap Y	0.031	-0.435	-0.435	-	signifikan
Z terhadap Y	0.001	0,908	0,908	-	Signifikan
X1 terhadap Y melalui Z	-	-	-	$0,449 \times 0,908 = 0,407$	Signifikan
X2 terhadap Y melalui Z	-	-	-	$0,554 \times 0,908 = 0,503$	Signifikan
X3 terhadap Y melalui Z	-	-	-	$0.400 \times 0.908 = 0.363$	Signifikan
ϵ_1				0.637	
ϵ_2				0.606	

b. Uji Sobel

Analisis sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediator yaitu kepuasan pelanggan. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan Uji Sobel (Sobel Test). Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent (X) kepada variabel dependent (Y) melalui variabel intervening (Z). Besarnya standar error tidak langsung (indirect effect) Sab dihitung dengan rumus berikut ini:

$$S_{ab} = \sqrt{a^2(S_b)^2 + b^2(S_a)^2 + (S_a)^2 (S_b)^2}$$

Sumber : Sobel (dalam Yamin dan Kurniawan 2014)

Dimana : a = koefisien jalur x terhadap z, b = koefisien jalur z terhadap y, Sa = standar eror koefisien jalur x terhadap z, Sb = standar eror koefisien jalur z terhadap y.

Uji pengaruh X1 terhadap Y melalui Z

$$S_{ab} = \sqrt{a^2(S_b)^2 + b^2(S_a)^2 + (S_a)^2 (S_b)^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,449)^2(0,257)^2 + (0,908)^2(0,074)^2 + (0,074)^2 (0,257)^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,0178}$$

$$S_{ab} = 0,1330$$

Keberartian koefesien jalur mediasi dapat dihitung dengan rumus berikut

$$Z = \frac{0,4076}{0,1330} = 3,0646$$

Uji pengaruh X2 terhadap Y melalui Z

$$S_{ab} = \sqrt{a^2(S_b)^2 + b^2(S_a)^2 + (S_a)^2 (S_b)^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,554)^2(0,257)^2 + (0,908)^2(0,056)^2 + (0,056)^2 (0,257)^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,0228}$$

$$S_{ab} = 0,1509$$

Keberartian koefesien jalur mediasi dapat dihitung dengan rumus berikut

$$Z = \frac{0,5030}{0,1509} = 3,3333$$

Uji pengaruh X3 terhadap Y melalui Z

$$S_{ab} = \sqrt{a^2(S_b)^2 + b^2(S_a)^2 + (S_a)^2(S_b)^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,400)^2(0,257)^2 + (0,908)^2(0,081)^2 + (0,081)^2(0,257)^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,0160}$$

$$S_{ab} = 0,1264$$

Keberartian koefesien jalur mediasi dapat dihitung dengan rumus berikut

$$Z = \frac{0,3632}{0,1264} = 2,8734$$

Tabel 4.22
Hasil Uji Sobel

Variabel	Hasil Uji Standard Error (Indirect Effect)	Perbandingan Uji Z Hitung dengan Z Tabel	Signifikansi
X1 terhadap Y melalui Z	3,0646	3,0646 > 1,96	Signifikan
X2 terhadap Y melalui Z	3,3333	3,3333 > 1,96	Signifikan
X3 terhadap Y melalui Z	2,8734	2,8734 > 1,96	Signifikan

Sumber : data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Z (Kepuasan kerja) memediasi variabel X1 (*self esteem*), X2 (*self efficacy*) dan X3 (*locus of control*) terhadap Y (kinerja karyawan) dikarenakan nilai Z hitung > Z tabel . Artinya, variabel kepuasan pelanggan memediasi variabel *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini dijelaskan pembahasan hasil penelitian yang diperoleh dari analisis deskriptif dan model penelitian *path*, mengenai hubungan antara X1 (*Self*

Esteem), X2 (*self efficacy*), X3 (*locus of control*) dan Z (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan).

4.7.1 Pengaruh *Self Esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja

A. *Self Esteem* terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian pengaruh *self esteem* terhadap kepuasan kerja dengan analisis jalur (*path*) pada tabel 4.13 memperoleh hasil dengan nilai sig. 0.001 dibawah 0.05 (sig.0.001 < 0.05) jadi dapat dikatakan bahwa *self esteem* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Malang ini memiliki *self esteem* (harga diri) yang tinggi dimana Orang dengan harga diri tinggi lebih percaya diri dalam kemampuannya untuk mencapai tingkat kinerja lebih tinggi, dan memperoleh kepuasan intrinsik yang lebih besar dari pencapaiannya.

Pada penelitian ini faktor utama yang membuat *self esteem* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah penerapan indikator dimana secara keseluruhan karyawan bank Jatim Syariah merasa puas dengan kemampuan yang terdapat dalam diri dari masing-masing individu tersebut. Karyawan bank Jatim Syariah menganggap bahwa mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya. Selain itu juga karyawan bank Jatim Syariah merasa bahwa mereka memiliki kualitas yang sangat baik dalam hal pekerjaan yang mereka lakukan. Kemampuan dan kualitas yang dimiliki karyawan dari bank Jatim Syariah tersebut membuat karyawan tersebut merasa puas akan apa yang telah dikerjakannya, karena apa yang dilakukannya berhasil dan menciptakan hasil

yang optimal. Maka dari itu diharapkan perusahaan harus memperhatikan kepuasan dari karyawannya agar kemampuan dan kualitas kerja dari masing-masing karyawan bisa terus meningkat.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh salangka & lucky (2015) dimana dalam penelitian tersebut terdapat beberapa hipotesis salah satunya yaitu yang mengukur hubungan antara *self esteem* terhadap kepuasan kerja dari hipotesis tersebut menyatakan bahwa *self esteem* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja menurutnya Karyawan yang merasa di hargai oleh perusahaan atas pekerjaannya akan cenderung memiliki motivasi untuk bekerja, memiliki kesehatan fisik dan mental yang lebih baik dalam pekerjaan yang diberikan. Hal ini membuat karyawan akan merasa puas atau memiliki kepuasan kerja, jika karyawan tidak merasa di hargai perusahaan akan kinerjanya ia akan merasa tidak betah dan merasa kompensasi yang didapat dari hasil kerja tidak sepadan.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Ghafari & Masoumeh,(2013) yang menunjukkan hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara *self esteem* terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga didukung oleh (Ahmed, Mozumdar arifa, 2012) yang mengungkapkan bahwa seseorang dengan harga diri yang tinggi akan menganggap pekerjaan yang menantang sebagai kesempatan untuk memperoleh keberhasilan/kesuksesan, sedangkan orang dengan harga diri yang rendah cenderung akan melihat itu sebagai cobaan yang akan membuatnya gagal.

B. *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja dengan analisis jalur (*path*) pada tabel 4.13 memperoleh hasil dengan nilai sig. 0.000 dibawah 0.05 (sig.0.000 < 0.05) jadi dapat dikatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya dari penelitian *self efficacy* ini Individu memiliki *self efficacy* yang tinggi, individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, ketika menghadapi sesuatu yang sulit juga akan cenderung berusaha keras agar bias menghadapi sesuatu yang sulit tersebut.

Dilihat dari tanggapan responden didapatkan bahwa beberapa responden menyatakan karyawan bank jatim syariah malang akan tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan, hal ini dapat dilihat dari rata-rata indikator ini termasuk dalam kategori tinggi. Karyawan bank jatim syariah menganggap dirinya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar. Semangat kerja inilah yang akan menghasilkan suatu kepuasan kerja dari setiap karyawan, karena karyawan merasa puas atas apa yang telah dikerjakannya dan mereka merasa bahwa apa yang dilakukannya berhasil dan menciptakan hasil optimal, karyawan tersebut akan merasa puas dengan semangat kerja yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh salangka & lucky, (2015:09) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya jika *self efficacy* atau efikasi diri karyawan meningkat, maka kepuasan kerja

cenderung meningkat. Karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mampu bekerja menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik karena karyawan tersebut akan mampu bekerja dengan tanggung jawab, bersemangat, dan tidak malas-malasan dalam melakukan pekerjaan.

Penelitian ini membuktikan bahwa bank jatim syariah cabang malang karyawannya memiliki karakteristik individu dengan *self efficacy* yang tinggi, dengan beberapa indikator yang sesuai dengan yang dikemukakan oleh Bandura (1997) (Dalam Ghufroon & Risnawati, 2010:80) yaitu dari segi tingkatan, kekuatan, dan generalisasi dimana karyawan bank jatim syariah memiliki keyakinan dan kemampuan yang ada pada diri karyawan, yakni kemampuan dalam menyelesaikan tugas, yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan tertentu dalam pekerjaan, begitu juga keyakinan dalam menyelesaikan suatu masalah dalam pekerjaan, yakin bahwa dirinya bias berusaha dengan keras, gigih dan tekun.

C. Locus Of Control terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pengaruh *Locus of control* terhadap kepuasan kerja dengan analisis jalur (*path*) pada tabel 4.13 memperoleh hasil dengan nilai sig. 0.004 dibawah 0.05 (sig.0.004 < 0.05) jadi dapat dikatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial. Artinya dari penelitian ini individu memiliki *locus of control internal* dimana individu percaya bahwa keberhasilan yang diraih sebanding dengan usaha yang mereka lakukan dan sebagian besar dapat mereka kendalikan.

Locus of control pada penelitian ini diukur melalui *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal dimana *locus of control* internal ini memiliki ciri-ciri kendali internal ini mempunyai ciri-ciri : (1) Suka bekerja keras, (2) Memiliki inisiatif yang tinggi, (3) Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah, (4) Selalu berfikir seefektif mungkin, (5) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil. Dan *locus of control* eksternal ini memiliki ciri-ciri (1) Kurang memiliki inisiatif, (2) Mempunyai harapan bahwa sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, (3) Kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol, (4) Kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah.

Jika dilihat dari hasil tanggapan responden didapatkan bahwa karyawan tidak percaya bahwa keberuntungan memainkan peranan penting dalam hidup dari masing-masing karyawan tersebut. hal ini dapat dilihat dari rata-rata indikator ini termasuk dalam kategori tinggi. Selain itu juga karyawan Bank Jatim Syariah menyatakan bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan dengan usahanya sendiri. hal ini dapat dilihat dari rata-rata indikator ini termasuk dalam kategori sedang. Karyawan menganggap bahwa kehidupan dan juga hasil usahanya atas pekerjaan yang dilakukan itu tergantung dari pribadi masing-masing karyawan dan tidak ada hubungannya dengan pengaruh luar. Kepercayaan diri dan juga kerja keras dari karyawan ini membuatnya merasa puas akan hasil usaha yang telah dilakukannya dalam mencapai sesuatu. Kepuasan yang tinggi dapat dirasakan oleh karyawan Bank Jatim Syariah Malang yang memiliki *locus of control* internal karena

mereka lebih percaya diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan hasil kerja kerasnya sendiri.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunaputri & I wayan, (2016:84) bahwasanya *locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Yang artinya bahwa seorang akan merasa puas dalam bekerja karena kontrol internalnya yaitu kemampuan kerja dan tindakan kerja memberikan keberhasilan dalam bekerja. Sedangkan ada pula yang merasa bahwa terdapat kontrol eksternal di luar dirinya yang berupa nasib dan keberuntungan serta kekuasaan atasan dan lingkungan kerja yang mendukung hasil pekerjaan yang ia lakukan.

4.7.2 Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, *Locus Of Control* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

A. *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan dengan analisis jalur (*path*) pada tabel 4.14 memperoleh hasil dengan nilai sig. 0,079 nilai signifikan ini diatas 0,05 (sig.0.079 > 0.05) jadi dapat dikatakan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan seseorang tersebut memiliki *self esteem* (harga diri) yang rendah, dimana seseorang dengan harga diri rendah ini lebih mudah kena pengaruh luar daripada orang dengan harga diri tinggi lebih bergantung pada penerimaan evaluasi positif yang diberikan oleh orang lain. Akibatnya, mereka ini lebih suka mencari persetujuan orang lain dan lebih cenderung untuk menyetujui saja kepercayaan orang-orang yang dihormati (Muchlas, 2008:91).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Prasetya, Veronika (2013) yang mengungkapkan variabel *self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini disebabkan karena dosen merasa dirinya kurang baik dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menurunkan kinerjanya dalam melaksanakan setiap tugas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,186 ($p > 0,05$) dan nilai koefisien 0,206. Namun penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sapariyah, Rina Ani, 2011) dimana variabel *self esteem* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini faktor utama yang membuat *self esteem* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah karena karyawan tersebut tidak dapat bekerja dengan teliti. Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai rata-rata indikator ini yang masuk dalam kategori rendah yakni sebanyak 18%. Sehingga tak jarang banyak karyawan yang terkendala dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hal ini dapat menurunkan tingkat kinerja dari karyawan itu sendiri. Selain itu juga dikarenakan rendahnya *self esteem* karena karyawan sering merasa tidak berguna karena tidak teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tidak kepercayaan diri dari karyawan ini yang mengakibatkan kinerja jadi tidak maksimal.

Dalam hal ini Bank Jatim Syariah memerlukan usaha untuk meningkatkan *self esteem* (harga diri) terhadap karyawannya agar karyawan bank Jatim syariah tersebut memiliki kepribadian berupa *self esteem* (harga diri) yang tinggi. Dan juga Bank Jatim Syariah sebaiknya lebih memperhatikan karyawannya agar karyawan tersebut memiliki kinerja yang lebih baik. Kinerja karyawan merupakan

prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai.

B. *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Meskipun dipercaya bahwa dengan adanya penetapan tujuan dapat mengarahkan usaha dan perilaku individu pada kinerja yang tinggi, namun demikian perilaku individu merupakan suatu hal yang kompleks sebab dipengaruhi oleh berbagai variabel seperti lingkungan dan banyak faktor individual, pengalaman, dan kejadian yang dapat mempengaruhi perilaku tersebut Gibson et al. (2002) (dalam Arsanti, 2009).

Hasil pengujian pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan analisis jalur (*path*) pada tabel 4.14 memperoleh hasil dengan nilai sig. 0,102 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($\text{sig. } 0.102 > 0.05$) jadi dapat dikatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan Individu memiliki *self efficacy* yang rendah dimana orang-orang dengan efektivitas diri yang rendah cenderung meragukan kemampuan mereka untuk melakukan suatu tugas khusus dan ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama.

Dilihat dari tanggapan responden didapatkan bahwa beberapa responden menyatakan bahwa terkadang mereka mengalami masalah ketika bekerja. Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai rata-rata indikator ini yang masuk dalam kategori sedang yakni sebanyak 48%. Karyawan menganggap masalah yang terdapat pada pekerjaannya sekarang terlalu susah sehingga tak jarang karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan terlalu berat untuk diselesaikan. Kondisi di lapangan

juga menunjukkan bahwa karyawan terkadang mengalami masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu juga dikarenakan faktor internal karyawan yaitu semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang kurang membuat karyawan selalu mengeluh saat diberikan tugas. Karena terkadang terdapat masalah dalam bekerja dan juga menurunnya semangat kerja karyawan menyebabkan hambatan dalam kinerja dari karyawan itu sendiri.

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Penelitian ini membuktikan bahwa Bank Jatim Syariah Cabang Malang karyawannya memiliki karakteristik individu dengan *self efficacy* yang rendah. karakteristik individu yang rendah ini yang akan mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja dari karyawan itu sendiri. Dimana jika kinerja pegawai ini tidak maksimal akan berpengaruh pada prestasi kerja atau hasil kerja (output).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Noviawati, Dian rizki, (2016) yang mengungkapkan bahwa variabel *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja, penelitian tersebut menyimpulkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki karyawan, maka belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, bisa meningkat tetapi dalam prosentase yang rendah. Namun penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sapariyah, Rina Ani, 2011) dimana variabel *self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pengaruh *Locus of control* terhadap kinerja karyawan dengan analisis jalur (*path*) pada tabel 4.14 memperoleh hasil bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Artinya dari penelitian *locus of control* ini Individu memiliki *locus of control* internal dimana individu dengan *locus of control* internal ini tidak percaya takdir, kesempatan, keberuntungan, atau perilaku orang lain menentukan apa yang terjadi pada mereka. Orang yang berfikir bahwa kekuatan-kekuatan diluar kendali mereka. Melainkan individu dengan *locus of control internal* ini percaya bahwa bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta tanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan sendiri.

Pada penelitian ini faktor utama yang membuat *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah bahwa karyawan Bank Jatim Syariah Mendapatkan pekerjaan yang diinginkannya merupakan sebuah Prestasi Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai rata-rata indikator ini yang masuk dalam kategori tinggi yakni sebanyak 51%. Jika dilihat dari indikator *locus of control internal*, menunjukkan bahwa karyawan memiliki keyakinan akan kerja keras yang dilakukan oleh individu supaya memperoleh hasil yang maksimal dalam hal pekerjaan yang dilakukannya. Dengan adanya *locus of control internal* yang terdapat dalam diri karyawan tersebut di presepsikan karyawan akan bekerja keras untuk mendapatkan apa yang diinginkannya (menduduki jabatan yang lebih tinggi

dari sebelumnya), dengan adanya kerja keras tersebut akan berdampak juga pada hasil kinerjanya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahaputra, I nyoman (2016) bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dari hasil penelitian tersebut mempunyai nilai signifikan sebesar 0,010. Jadi, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *auditjudgmnet* pada KAP di bali. Hal ini berarti jika seorang auditor memiliki *locus of control* yang tinggi maka akan menghasilkan suatu pertimbangan audit yang lebih baik.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari, Fita (2014) bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dari Hasil analisis dalam penelitian ini untuk variabel *locus of control* diketahui nilai thitung -2,688 dengan taraf signifikansi ***p-value*** sebesar $0,009 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, *locus of control* mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karyawan Pt. Batam Textile Industry Ungaran tidak setuju kegagalan yang mereka alami akibat ketidakmujuran serta karyawan tidak setuju kesuksesan yang mereka capai karena faktor nasib karena hal tersebut justru dapat meningkatkan kinerja mereka. Mereka meyakini bahwa apa yang terjadi dalam hidupnya ditentukan oleh tindakan mereka sendiri bukan karena nasib atau ketidakmujuran.

Karakteristik dari *locus of control internal* seperti : (1) suka bekerja keras, (2) memiliki inisiatif yang tinggi, (3) selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, (4) selalu berusaha untuk berfikir seefektif mungkin dan (5) selalu

mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil seharusnya bisa menjadi komponen dari kinerja karyawan yang di tunjukkan untuk mengarah pada penciptaan kepuasan kerja karyawan bank jatim syariah. Akan tetapi, untuk membangun sebuah karakteristik *locus of control* membutuhkan beberapa waktu.

D. Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki motivasi. Komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja (Sinambela, Lijan Poltak, 2012).

Hasil pengujian pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan analisis jalur (*path*) pada tabel 4.14 memperoleh hasil dengan nilai sig. 0.001 dibawah 0,05 jadi dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap variabel kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khasanah, Hilda Iswatul (2013) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Hakim, Lukmanul (2013) yang menunjukkan hasil kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.yang artinya untuk

meningkatkan kinerja karyawan tentunya pihak manajemen harus senantiasa memperhatikan faktor yang mendorong karyawan bekerja dengan produktif, salah satunya yaitu memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai pengaruh tinggi dan signifikan terhadap kinerja karyawan, agar kinerja karyawan dapat meningkat tentunya pimpinan harus senantiasa memperhatikan faktor yang mendorong diperolehnya kinerja tinggi dari karyawan tersebut, salah satunya yaitu dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, dimana untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan tersebut terdapat beberapa faktor diantara yaitu terdapat faktor kepribadian. Dengan diperhatikannya kepuasan kerja karyawan, maka karyawan tersebut akan senantiasa disertai dengan perasaan senang dan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

4.7.3 Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 4.17 dan 4.18 menunjukkan bahwa . (X1) *self esteem*, (X2) *self efficacy*, dan (X3) *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan (Z) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap (Y) kinerja karyawan. Dalam hubungan secara tidak langsung kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervening antara (X1) *self esteem*, (X2) *self efficacy*, dan (X3) *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung dari (X1) *self esteem* sebesar 0,407 ,kemudian pengaruh tidak langsung dari (X2) *self efficacy* sebesar 0,503 dan pengaruh tidak langsung dari (X3) *locus of control* sebesar 0.363.

Dilihat dari hasil penelitian *self esteem* karyawan merasa puas dengan kemampuan yang ada dalam dirinya dengan tingkat prosentase 45% hal ini dikarenakan dengan kemampuan individu yang tinggi membuat dirinya merasa puas akan pekerjaan yang telah dikerjakannya. Dilihat dari hasil *self efficacy* skor tertinggi yaitu ketika karyawan bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan dengan hasil 33%. Dilihat juga dari hasil *locus of control* skor tertinggi yaitu ketika karyawan tidak percaya bahwa keberuntungan memainkan peran penting dalam hidupnya dengan hasil 42%. Dan juga dilihat dari hasil kepuasan kerja skor tertinggi yaitu ketika karyawan merasa sistem pengajian yang diterapkan oleh perusahaan sangat baik dengan hasil 18%. Sedangkan dari hasil kinerja karyawan skor tertinggi terdapat pada skill yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan dengan hasil 42%. Dari kelima pernyataan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* mempengaruhi kepuasan kerja melalui sikap, keyakinan, kemampuan dan juga kepercayaan yang nantinya akan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini disebabkan *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* yang tinggi.

Berpengaruhnya (X1) *self esteem*, (X2) *self efficacy*, dan (X3) *locus of control* terhadap kepuasan kerja sejalan dengan penelitian dari Gunaputri (2016:27) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kepuasan dalam kerja. Begitu

juga dengan *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Penelitian lainnya yaitu dari Salangaka dan Lucky (2015) yang menyatakan bahwa *self esteem* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja menurutnya Karyawan yang merasa di hargai oleh perusahaan atas pekerjaannya akan cenderung memiliki motivasi untuk bekerja, memiliki kesehatan fisik dan mental yang lebih baik dalam pekerjaan yang diberikan.

Suatu variabel kepribadian *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* dapat memenuhi harapan karyawan bahkan melebihi harapan dari karyawan itu sendiri jika *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* mampu memberikan kontribusi positif terhadap diri sendiri dan juga perusahaan. Implementasi yang dilakukan Bank Jatim Syariah Malang atas karyawan yang memiliki kepribadian *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* yakni dengan cara mempertahankan kepribadian *self esteem* yang tinggi, *self efficacy* yang tinggi yang dimiliki karyawan, dan juga *locus of control* internal yang dimiliki karyawan dengan cara memberikan pelatihan dan pendidikan untuk karyawan, memberikan pengawasan atau arahan agar karyawan bisa bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya, memberikan promosi jabatan, memberikan apresiasi kepada karyawan dan juga memberikan fasilitas kantor yang memadai.

Kemudian jika karyawan memperoleh kepuasan atas kinerja yang dilakukan maka karyawan tersebut mampu memberikan pelayanan terbaiknya menjadikan pelanggan puas dengan hasil dan pelayanan yang diberikan dari

perusahaan tersebut. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Sinambela, 2012:05).

4.7.4 Kajian Keislaman

Berdasarkan pembahasan yang telah dibahas di sub-bab sebelumnya dapat diintegrasikan dengan bahasan keislaman dimana variabel *self-esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* merupakan elemen penting bagi manusia dimana segala sesuatu yang diperoleh oleh manusia tidak terlepas dari bagaimana usahanya yakni dalam meraih sesuatu yang diinginkan. Seperti yang telah di jelaskan dalam firman Allah SWT (QS. al-Imran :139) sebagai berikut :

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya : “Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman”.

Makna dari ayat diatas itu ialah, kamu tidaklah perlu bersikap lemah dan bersedih hati atas apa yang menimpamu dan luput darimu karena kamu adalah orang-orang yang paling tinggi derajatnya. Aqidahmu lebih tinggi karena kamu hanya menyembah kepada Allah saja. Sedangkan mereka menyembah kepada selain Allah. Maka jika kamu benar-benar beriman maka kamu akan ditinggikan derajatnya dan tidak akan mersa sedih karena semua itu adalah sunnatullah yang bisa ditimpakan pada siapa saja yang Allah kehendaki. Akan tetapi, hanya kamulah yang akan mendapat akibat (balasan kebaikan) setelah berjihad dan berusaha keras dalam menempuh ujian (Hidayati, 2012).

Dalam pandangan Islam mengenai kepuasan bahwa memang tidak dapat dipaksakan terhadap seseorang melainkan atas dasar dari dirinya sendiri tanpa ada unsur paksaan dalam menyukai suatu hal, sebagaimana tercantum dalam surat (*al-Mujadalah:11*)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۚ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَاَنْشُرُوا ۚ اللَّهُ الَّذِي آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (*al-Mujadalah:11*).

Dari ayat di atas dapat di jelaskan bahwa untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja, di haruskan untuk selalu bersikap sabar atau lapang dada dalam menangani setiap masalah pekerjaan, dari ayat ini juga menekankan suatu sikap yang paling ampuh untuk menyelesaikan suatu masalah di dalam suatu perusahaan.

Menurut teori dari Lowler dalam Cahyono (2015:77) seseorang akan merasa puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka, jika jumlah yang dari bidang pekerjaan tersebut seperti gaji kenyamanan dalam bekerja dapat diterima sesuai dengan apa yang telah diharapkan sebelumnya maka seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaan tersebut.

Seperti yang dialami oleh karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Malang yang mempunyai tingkat kepuasan tinggi karena apa yang telah mereka

presepsikan dalam bekerja dan hasil dari bekerja sesuai dengan harapan, seperti gaji yang tinggi, dan memiliki kenyamanan dalam bekerja. Sehingga dari penelitian ini kepuasan kerja menjadi penting dalam diri seseorang dan kinerja seseorang. Yang mana kepuasan kerja menjadi pendorong ataupun yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, sehingga ketika kepuasan kerja terpenuhi secara tidak langsung kinerja seseorang akan meningkat.

Kinerja karyawan pada umumnya terdorong dengan adanya promosi kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, kreativitas, imbalan dan lain-lain. Namun bentuk ganjaran yang demikian tidak sepenuhnya adalah benar, tergantung sistem pengelolaan yang diterapkan oleh perusahaan tersebut Anas, (2012:02) (dalam Hidayat, 2015).

Islam sendiri memerintahkan umatnya untuk memiliki sebuah kinerja yang maksimal karena Allah SWT. Berfirman bahwa tidak akan mengubah nasib hambanya kecuali ia berusaha dengan tenaganya sendiri. Dalam islam setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja. Oleh karena itu orang - orang yang pencapaian kerjanya baik patut untuk diberi perhatian dan *reward* yang setimpal.

Disebutkan dalam surat al-An'am: 132

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رُبُّكَ بِغَفِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

Artinya: "Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan" (Qs. al-Ana'm: 132)

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Malang. Dapat di simpulkan Variabel *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja Bank Jatim Syariah Cabang Malang, dikarenakan *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* memperoleh hasil dengan nilai sig. dibawah 0.05 , dan juga dilihat dari beberapa pernyataan mengenai variabel kepribadian terdapat diantaranya yang memiliki nilai tinggi.
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Malang. Dapat di simpulkan Variabel *self esteem*, *self efficacy*, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dal ini dikarenakan hasil dari *self esteem*, *self efficacy*, nilai Sig. lebih dari 0.05 dan juga dilihat dari beberapa pernyataan mengenai variabel *self esteem*, *self efficacy*, terdapat diantaranya yang memiliki nilai rendah. Berbeda dengan *locus of control* yang memiliki nilai sig. kurang dari 0.05 sehingga dinyatakan berpengaruh

dan beberapa pernyataan mengenai variabel *locus of control* terdapat diantaranya yang memiliki nilai tinggi

3. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Malang. Dapat di simpulkan Variabel *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dikarenakan *Self Esteem*, *Self Efficacy*, dan *Locus Of Control* mampu memberikan kontribusi positif terhadap diri sendiri dan juga perusahaan. Kemudian jika karyawan memperoleh kepuasan atas kinerja yang dilakukan maka karyawan tersebut mampu memberikan pelayanan terbaiknya menjadikan pelanggan puas dengan hasil dan pelayanan yang diberikan dari perusahaan tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan rujukan untuk pengembangan karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Malang, agar lebih produktif dalam bekerja sehingga tujuan dan target perusahaan mudah tercapai, dan Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan kepribadian dari masing-masing karyawan, dengan cara mengadakan *sharing moment* setiap minggunya. Agar perusahaan bisa mengetahui pribadi, kondisi dan juga kompetensi dari masing-masing karyawan, sehingga apabila kepribadian dari karyawan tersebut kondisi dan kompetensinya bagus maka akan menunjang kepuasan kerja atas kinerja yang telah dilakukan.

2. Penelitian selanjutnya

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dalam rangka mengetahui dampak lainnya karena penelitian ini masih terbatas pada 3 variabel kepribadian. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan / menambahkan variabel yang lebih kompleks lagi seperti otoriterisme, machiavelianisme, pengawasan diri dan lain sebagainya serta peneliti selanjutnya dapat memilih lokasi di tempat yang berbeda dengan menambahkan jumlah sampel.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Haris Abdul. (2010). Pengaruh Kerjasama Tim Dan *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja. *Institut Agama Islam Negeri (IAIN)*. Vol.13 (1), 1-11
- Adawiyah. (2015). **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Malang**, *Skripsi* (Tidak Dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Ahmed, Mozumdar Arifa. (2012). The Role Of Self-Esteem And Optimism In Job Satisfaction Among Teachers Of Private Universities In Bangladesh. *Journal Of Asian Business Consortium*, Vol. 1 (1), 114-120.
- Aisyah, Esy Nur. (2015). *Statistik Inferensial Parametrik*. Malang : Universitas Negeri Malang.
- Al-Quran al-karim dan Terjemah.¹
- Angreni, afrilla fitri. (2015). **Pengaruh Self Afficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Individual Karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa**. *Skripsi* (Tidak Dipublikasikan). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Anoraga, Pandji. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Anshori, Muslich. (2009). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya : Airlangga University Press.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- Annual Report. (2015). *Laporan Tahunan Bank Jatim*. Bank Jatim Syariah
- Ayudiati, Soraya Eka. (2010). **Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating**. *Skripsi* (Tidak Dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Cahyono, Wahyu, Aris. (2015). **Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kepuasan Hidup Pada Mantan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Di Desa**

- Arjowilangun.** *Skripsi* (Tidak Dipublikasikan). Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri, Malang.
- Dayat. (Maret 2015). Makalah Harga Diri (*Self Esteem*). Diperoleh 15 februari 2017 dari <http://dayatmbojo.blogspot.co.id/2015/03/makalah-harga-diri.html>
- Demirdag, Seyithan. (2015). Assessing Teacher Self Efficacy And Job Satisfaction : Middle School Teachers. *Journal Of Educational and Instructual Studies In The World*, Vol.5 (3/05). 35-43.
- Dessler, Gary. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Engko, Cecilia. (2006). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol.10 (1), 1-12
- Dewi, Putu, Eka & Dewi, I Gusti, Ayu. (2015). Pengaruh *Self Efficacy* Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour Dan Travel. *Jurnal. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol.9 (1). 15-25.
- Diana, Nur Alfi & Natalia. (Maret 2017). Kinerja Dalam Islam. Diperoleh 07 Maret 2017 dari <http://slideplayer.info/slide/2986589/>
- Dinasti, Woro, (2011). **Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus Of Control*, Dan Faktor Demografis Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.** *Skripsi* (Tidak Dipublikasikan). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Ghafari, Seyyed Hossein & Samii, Masoumeh. (2013). The Relationship Between Job Satisfaction And Self-Esteem In Teachers: A Case Study In Aliabad University. *European Online Journal Of Natural and Social Sciences*, Vol. 2 (3), 1702-1705
- Ghufron, M Nur, S Risnawati. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro

- Gunaputri, Ga. Wulandari, Kusumaning, Ayu, & Suana Iwayan. (2016). Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus Of Control* Dan *Goal Commitment* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5 (8), 5237-5263
- Guzel, Abu. (08 juni 2016). SDM Perbankan Syariah. Diperoleh 05 Februari 2017 dari www.kompasiana.com
- Hakim, Lukmanul. (2013). **Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.PLN Rayon Sampag**. *Skripsi* (Tidak Dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Handayani,Wiwik. (2008). Dampak Komitmen Organisasi, *Self Efficacy* Terhadap Konflik Peran Dan Kinerja Karyawati PT.HM SAMPOERNA Tbk. Di Surabaya. *Jurnal riset ekonomi dan bisnis*, Vol.08 (2), 70-78.
- Haryadi, Sarjono. (2011). *SPSS VS LISREL*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hendry. (28 juni 2011). Teori *Locus Of Control*. Diperoleh 06 Februari 2017 dari <https://teorionline.wordpress.com/2011/06/28/teori-locus-of-control/>
- Hidayati, Nur. (Maret 2012). Makalah Tafsir Surat Ali Imran Ayat 138-139. Diperoleh 24 september 2017 Dari <http://amristotelestain.blogspot.co.id/2012/03/makalah-tafsir-surat-ali-imran-ayat-138.html>
- <http://www.tafsir.web.id/2013/03/tafsir-nahl-ayat-97110.html> Diakses 24 September 2017
- <http://skripsi-ilmiah.blogspot.co.id/2012/06/konsep-percaya-diri-dalam-al-quran-ai.html> Diakses 26 September 2017
- <https://csuryana.wordpress.com/2010/03/25/data-dan-jenis-data-penelitian/> Diakses 15 Maret 2017
- Huda. (Desember 2014). Harga Diri (*Self Esteem*). Diperoleh 14 Maret 2017 dari <http://hijaujaya.blogspot.co.id/2014/12/contoh-makalah-harga-diriselfesteem.html>
- Imam Ghozali. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Khasanah, Hilda Izwatul. (2013). **Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Dwi Jaya Kota Pasuruan**. *Skripsi* (Tidak Dipublikasikan). Malang : Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Lestari, Sri. (2011). Pengaruh Kepribadian, *Self Efficacy*, Dan *Locus Of Control* Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Menengah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol. 17 (2). 144-160.
- Mahesa, Deewar. (2010). **Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating**. *Skripsi* (Tidak Dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mahiruni, Sri Kurnia, & Abdul Hanan. (30 Agustus 2016) Bank Jatim Syariah Terus Tingkatkan Kualitas Pegawai. Diperoleh 05 Februari 2017 dari <http://www.jatimtimes.com/baca/145462/20160730/210248/bank-jatim-syariahterus-tingkatkan-kualitas-pegawai/>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan I, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- . (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT.Rafika Aditama.
- . (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- . (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT.Rafika Aditama.
- Mattola, Ridwan. 2011. **Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating**. *Skripsi* (Tidak Dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Ma'ruf, Al, Akbar. (2015). **Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Lembaga Keuangan Mikro Di BMT Al Quddis Temanggung**. *Skripsi* (Tidak Dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta

- Moorhead, Gregory, dan Griffin, Ricky W. (2010). *Perilaku Organisasi (Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi)*. Jakarta : Salemba Empat.
- (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Muchlas, Makmuri. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Naheed, Kishwar. (2016). Relationship Of Motivation And Self Efficacy With Job Satisfaction Of Teachers A Case Study Of Dg- Khan Education Sector. *Journal Of Culture,Society and Development*, Vol.15, 27-30
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metode Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, Karya Ilmiah*. Jakarta : Kencana Media Group.
- Noviawati, Rizki, Dian. (2016). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource Pt. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.4 (3), 1-12.
- Ogunmakin, Abel Olufemi. (2013). Academic Self Efficacy, Locus Of Control And Performance Of Secondary School Students In Ondo, Nigeria. *Mediterranean Journal Of Social Sciences*, Vol.4 (11), 570-576
- Pinasti, Woro. (2011). **Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus Of Control* dan Faktor Demografis Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta**. *Skripsi* (Tidak dipublikasikan). Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Prasetya, Veronika. (2013). Peran Kepuasan Kerja, *Self Esteem*, *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 1 (1), 59-69.
- Pratiwi, Yuliatmi. (2013). **Hubungan *Locus Of Control* Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Vincent Maestro Group Surabaya**. *Skripsi* (Tidak Dipublikasikan). Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Pratama, Sahar. (Februari 2013). Efikasi Diri (*Self Efficacy*). Diperoleh 06 Februari 2017 dari <http://saharpratama.blogspot.co.id/2013/02/efikasi-diri-self-efficacy.html>

- Purnomo, Retno. (2010). Pengaruh Kepribadian, *Self-Efficacy*, Dan *Locus Of Control* Terhadap Presepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 17 (2), 144-160
- Rahayu, Iin Tri. (2004). *Observasi & Wawancara*. Malang : Bayumedia.
- Robbin, P Stephen., Judge, A Timothy. (2008). *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rochmah, Amaliya Fatmala. (2013). **Pengaruh *Self Esteem* Karyawan Alfamart Jember Terhadap Pemberian Pelayanan Prima (*Service Excellence*) Kepada Pelanggan**. Skripsi (Tidak Dipublikasikan). Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Salangka, Rian & Lucky Dotulong. (2015). Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Emba*, Vol.3 (3), 562-572.
- Sapariyah, Rina Ani. (2011). Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif *Balance Scorecard* Pada Perum Pegadaian Boyolali. Solo : STIE AUB Surakarta.
- Sarjono, Haryadi. (2011). *SPSS Vs LISREL (Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pengawai (Teori Pengukuran Dan Implikasi)*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Singarimbun, Effendi. (1989). *Metode penelitian survei*. Jakarta : LP3ES.
- Sofyan, Yamin. (2014). *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap SPSS (Edisi 2)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.cv.
- , (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sulistin, Yudina. (2012). **Hubungan *Locus Of Control* Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang**. Skripsi (Tidak Dipublikasikan). Malang : Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.

- Sulhan,M, & Ely Siswanto. (2008). “*Manajemen Bank Konvensional dan Syariah*”. Malang : UIN-Malang Press.
- Suprihanto, John & Agung M. (2002). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sutejo. (2016). **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus**. *Skripsi* (Tidak Dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Muria, Kudus.
- Ulwan, M Nasihun. (10 mei 2014). *Mendeteksi Autokorelasi Dengan Run Test* Diperoleh 25 Maret 2017
<http://www.portal-statistik.com/2014/05/mendeteksi-autokorelasi-dengan-run-test.html?m=1>
- Wahyuni, Endang Sri, Taufik, & Taufeni, Ratnawati Vince. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus Of Control*, Stress Kerja, Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, Vol.5 (1), 12-28.
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri Dan Organisasi (Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Wisanto, Rizki Aulia Kusuma. (2012) **Analisis Dampak Locus Of Control Pada Tekanan Kerja, Kepuasan Dan Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Akuntan Public Disemarang)**. *Skripsi* (Tidak Dipublikasikan). Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Diponegoro.
- Yamin, Sofyan. (2014). *SPSS Complete (teknik analisis statistic terlengkap dengan software SPSS)*. Jakarta : Salemba Infotek.
- Yamin, Sofyan dan Heri kurniawan. (2009). *SPSS Complete : Teknik Analisis Statistic Terlengkap Dengan Software SPSS*. Jakarta : Salemba Infotek.
- Yogis. (2013). Kerangka Konseptual. Diperoleh 13 Maret 2017
[Https://yogipoltek.wordpress.com](https://yogipoltek.wordpress.com)

Zukhrufarisma. (30 Agustus 2010). *Motivasi dan Kinerja*. Diperoleh 06 Februari 2017 dari <https://zukhrufarisma.wordpress.com/2010/08/30/motivasi-dan-kinerja-bab-2/>



LAMPIRAN							
Correlations							
2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
5*	.765* *	.338	.317	.257	.675**	.320	.742
16	.000	.067	.087	.170	.000	.084	.00
30	30	30	30	30	30	30	3
1	.521* *	.447* *	.401* *	.348	.237	.654**	.542
	.003	.013	.028	.060	.206	.000	.00
30	30	30	30	30	30	30	3
**	1	.369* *	.349	.310	.489**	.440* *	.953
03		.045	.059	.095	.006	.015	.00
30	30	30	30	30	30	30	3
7*	.369* *	1	.514**	.442* *	.252	.556**	.31
13	.045		.004	.014	.178	.001	.09
30	30	30	30	30	30	30	3

1. Lampiran 1 Uji Validitas

a. X1 (Self Esteem)

Correlations

[illegible]

X1.5	Pearson Correlation	.317	.401*	.349	.514**	1	.953**	.477**	.521**	.383*	.442*	.121	.419*	.676**
	Sig. (2-tailed)	.087	.028	.059	.004		.000	.008	.003	.037	.015	.525	.021	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.257	.348	.310	.442*	.953**	1	.424*	.455*	.353	.434*	.045	.367*	.615**
	Sig. (2-tailed)	.170	.060	.095	.014	.000		.020	.012	.056	.017	.813	.046	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.675*	.237	.489*	.252	.477**	.424*	1	.128	.560**	.224	.350	.469**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000	.206	.006	.178	.008	.020		.500	.001	.234	.058	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.320	.654**	.440*	.556**	.521**	.455*	.128	1	.462*	.446*	.213	.412*	.643**
	Sig. (2-tailed)	.084	.000	.015	.001	.003	.012	.500		.010	.014	.258	.024	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.742*	.542**	.953*	.311	.383*	.353	.560**	.462*	1	.439*	.369*	.666**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.095	.037	.056	.001	.010		.015	.045	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.543*	.409*	.473*	.820**	.442*	.434*	.224	.446*	.439*	1	.456*	.602**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.002	.025	.008	.000	.015	.017	.234	.014	.015		.011	.000	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.11	Pearson Correlation	.401*	.296	.327	.418*	.121	.045	.350	.213	.369*	.456*	1	.574**	.576**
	Sig. (2-tailed)	.028	.112	.078	.022	.525	.813	.058	.258	.045	.011		.001	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.12	Pearson Correlation	.700*	.482**	.641*	.454*	.419*	.367*	.469**	.412*	.666**	.602**	.574**	1	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.012	.021	.046	.009	.024	.000	.000	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1	Pearson Correlation	.779*	.683**	.792*	.674**	.676**	.615**	.629**	.643**	.813**	.731**	.576**	.823**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

LIBRARY OF MALLANAPALIKU LIBRARY STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF

Efficacy)							
Correlations							
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
tion	1	.680**	.681**	.607**	.903**	.650**	.671**
		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	30	30	30	30	30	30	30
tion	.680**	1	.722**	.814**	.764**	.856**	.842**
	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	30	30	30	30	30	30	30
tion	.681**	.722**	1	.865**	.632**	.558**	.545**
	.000	.000		.000	.000	.001	.002
	30	30	30	30	30	30	30
tion	.607**	.814**	.865**	1	.680**	.738**	.687**
	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	30	30	30	30	30	30	30
tion	.903**	.764**	.632**	.680**	1	.794**	.813**
	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	30	30	30	30	30	30	30
tion	.650**	.856**	.558**	.738**	.794**	1	.982**
	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	30	30	30	30	30	30	30

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
X2 Pearson Correlation .1 Sig. (2-tailed) N	1 .680** 30	.680** .000 30	.681** .000 30	.607** .000 30	.903** .000 30	.650** .000 30	.671** .000 30	.554** .002 30	.713** .000 30	.695** .000 30	.822** .000 30
X2 Pearson Correlation .2 Sig. (2-tailed) N	.680** .000 30	1 .000 30	.722** .000 30	.814** .000 30	.764** .000 30	.856** .000 30	.842** .000 30	.732** .000 30	.600** .000 30	.838** .000 30	.900** .000 30
X2 Pearson Correlation .3 Sig. (2-tailed) N	.681** .000 30	.722** .000 30	1 .000 30	.865** .000 30	.632** .000 30	.558** .001 30	.545** .002 30	.906** .000 30	.533** .002 30	.893** .000 30	.859** .000 30
X2 Pearson Correlation .4 Sig. (2-tailed) N	.607** .000 30	.814** .000 30	.865** .000 30	1 .000 30	.680** .000 30	.738** .000 30	.687** .000 30	.904** .000 30	.638** .000 30	.890** .000 30	.910** .000 30
X2 Pearson Correlation .5 Sig. (2-tailed) N	.903** .000 30	.764** .000 30	.632** .000 30	.680** .000 30	1 .000 30	.794** .000 30	.813** .000 30	.671** .000 30	.803** .000 30	.732** .000 30	.894** .000 30
X2 Pearson Correlation .6 Sig. (2-tailed) N	.650** .000 30	.856** .000 30	.558** .001 30	.738** .000 30	.794** .000 30	1 .000 30	.982** .000 30	.659** .000 30	.638** .000 30	.658** .000 30	.859** .000 30

X2 Pearson Correlation .7	.671**	.842**	.545**	.687**	.813**	.982**	1	.616**	.599**	.644**	.843**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2 Pearson Correlation .8	.554**	.732**	.906**	.904**	.671**	.659**	.616**	1	.613**	.873**	.880**
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2 Pearson Correlation .9	.713**	.600**	.533**	.638**	.803**	.638**	.599**	.613**	1	.620**	.779**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2 Pearson Correlation .10	.695**	.838**	.893**	.890**	.732**	.658**	.644**	.873**	.620**	1	.912**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2 Pearson Correlation	.822**	.900**	.859**	.910**	.894**	.859**	.843**	.880**	.779**	.912**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

LIBRARY OF MAJILAN MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF

Correlations						
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7
1	.986**	.126	.288	.114	.345	.215
	.000	.506	.122	.548	.062	.253
30	30	30	30	30	30	30
.36**	1	.128	.286	.140	.370*	.244
.000		.499	.126	.462	.044	.194
30	30	30	30	30	30	30
.126	.128	1	.642**	.404*	.429*	.382*
.506	.499		.000	.027	.018	.037
30	30	30	30	30	30	30
.288	.286	.642**	1	.010	.206	.116
.122	.126	.000		.960	.275	.540
30	30	30	30	30	30	30
.114	.140	.404*	.010	1	.828**	.778**
.548	.462	.027	.960		.000	.000
30	30	30	30	30	30	30
.345	.370*	.429*	.206	.828**	1	.892**
.062	.044	.018	.275	.000		.000
30	30	30	30	30	30	30

LIBRARY OF MAJILAN MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF

X3.7	Pearson Correlation	.215	.244	.382*	.116	.778**	.892**	1	.758**	.340	.638**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.253	.194	.037	.540	.000	.000		.000	.066	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.8	Pearson Correlation	.270	.299	.397*	.063	.667**	.755**	.758**	1	.633**	.798**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.149	.109	.030	.742	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.9	Pearson Correlation	.340	.378*	.216	.198	.292	.449*	.340	.633**	1	.687**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.066	.040	.251	.293	.117	.013	.066	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.10	Pearson Correlation	.226	.268	.278	.124	.533**	.609**	.638**	.798**	.687**	1	.753**
	Sig. (2-tailed)	.230	.152	.137	.512	.002	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.610**	.637**	.567**	.416*	.687**	.854**	.774**	.822**	.675**	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.022	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF

Correlations					
Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6
1	.375 [*]	.578 ^{**}	.335	.549 ^{**}	
	.041	.001	.071	.002	
30	30	30	30	30	
.375 [*]	1	.286	.572 ^{**}	.171	.9
.041		.126	.001	.368	
30	30	30	30	30	
.578 ^{**}	.286	1	.459 [*]	.305	
.001	.126		.011	.101	
30	30	30	30	30	
.335	.572 ^{**}	.459 [*]	1	.277	.5
.071	.001	.011		.138	
30	30	30	30	30	
.549 ^{**}	.171	.305	.277	1	
.002	.368	.101	.138		
30	30	30	30	30	
.264	.921 ^{**}	.219	.575 ^{**}	.292	
.159	.000	.245	.001	.117	
30	30	30	30	30	

LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF

Z7	Pearson Correlation	.211	.206	.414*	.347	.658**	.438*	1	.708**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.264	.276	.023	.060	.000	.015		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z8	Pearson Correlation	.151	.496**	.211	.778**	.401*	.654**	.708**	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	.426	.005	.262	.000	.028	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z	Pearson Correlation	.584**	.716**	.583**	.754**	.656**	.792**	.735**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF

Correlations					
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
1	.654**	.296	.280	.454*	.612**
	.000	.113	.135	.012	.000
30	30	30	30	30	30
.654**	1	.567**	.458**	.411*	.411*
.000		.001	.011	.024	.000
30	30	30	30	30	30
.296	.567**	1	.218	.373*	.353*
.113	.001		.247	.042	.056
30	30	30	30	30	30
.280	.458**	.218	1	.573**	.573**
.135	.011	.247		.001	.001
30	30	30	30	30	30
.454*	.411*	.373*	.573**	1	.612**
.012	.024	.042	.001		.000
30	30	30	30	30	30
.353*	.411*	.453*	.573**	.659**	.659**
.056	.024	.012	.001	.000	.000
30	30	30	30	30	30

[illegible]

Y7	Pearson Correlation	.464**	.522**	.648**	.295	.291	.378*	1	.680**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.010	.003	.000	.114	.119	.040		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.101	.414*	.567**	.185	.228	.398*	.680**	1	.559**
	Sig. (2-tailed)	.595	.023	.001	.329	.227	.029	.000		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.671**	.788**	.671**	.704**	.736**	.760**	.708**	.559**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Lampiran 2 Uji Reliabilitas

a. X1 (*Self Esteem*)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	12

b. X2 (*Self-Efficacy*)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	10

c. X3 (*Locus of control*)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	10

d. Z (*Kepuasan Kerja*)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	8

e. Y (*Kinerja Karyawan*)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	8

3. Lampiran 3 Uji Normalitas

a. Regresi 1 ($X - Z$)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57581496
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.064
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		.639
Asymp. Sig. (2-tailed)		.809
a. Test distribution is Normal.		

b. Regresi 2 ($X - Z - Y$)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.31365001
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.118
	Negative	-.154
Kolmogorov-Smirnov Z		.844
Asymp. Sig. (2-tailed)		.474
a. Test distribution is Normal.		

4. Lampiran 4 Uji multikolinieritas

a. Regresi 1 ($X - Z$)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.112	5.819		-.535	.597		
X1	.264	.074	.449	3.550	.001	.976	1.025
X2	.249	.056	.554	4.420	.000	.993	1.007
X3	.256	.081	.400	3.170	.004	.981	1.019

a. Dependent Variable: Z

b. Regresi 2 ($X - Z - Y$)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	34.465	7.676		4.490	.000		
X1	-.218	.119	-.361	-1.831	.079	.657	1.521
X2	-.166	.098	-.361	-1.700	.102	.567	1.764
X3	-.286	.125	-.435	-2.293	.031	.708	1.413
Z	.932	.257	.908	3.624	.001	.406	2.463

a. Dependent Variable: Y

5. Lampiran 5 Uji Heterokedastisitas

a. Regresi 1 (X – Z)

Correlations

			X1	X2	X3	Abs_Res kepuasan
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	-.064	-.235	-.127
		Sig. (2-tailed)	.	.737	.211	.504
		N	30	30	30	30
	X2	Correlation Coefficient	-.064	1.000	.076	.253
		Sig. (2-tailed)	.737	.	.691	.178
		N	30	30	30	30
	X3	Correlation Coefficient	-.235	.076	1.000	.032
		Sig. (2-tailed)	.211	.691	.	.866
		N	30	30	30	30
	Abs_Res kepuasan	Correlation Coefficient	-.127	.253	.032	1.000
		Sig. (2-tailed)	.504	.178	.866	.
		N	30	30	30	30

b. Regresi 2 (X –Y)

Correlations

			x1	x2	x3	Abs_Reskinerja
Spearman's rho	x1	Correlation Coefficient	1.000	-.064	-.235	-.109
		Sig. (2-tailed)	.	.737	.211	.567
		N	30	30	30	30
	x2	Correlation Coefficient	-.064	1.000	.076	-.121
		Sig. (2-tailed)	.737	.	.691	.524
		N	30	30	30	30
	x3	Correlation Coefficient	-.235	.076	1.000	.150
		Sig. (2-tailed)	.211	.691	.	.430
		N	30	30	30	30
	Abs_Reski nerja	Correlation Coefficient	-.109	-.121	.150	1.000
		Sig. (2-tailed)	.567	.524	.430	.
		N	30	30	30	30

c. Regresi (Z-Y)

Correlations

		z	Abs_Reskinerjak epuasan
z	Pearson Correlation	1	.110
	Sig. (2-tailed)		.564
	N	30	30
Abs_Reskinerjakepuasan	Pearson Correlation	.110	1
	Sig. (2-tailed)	.564	
	N	30	30

d. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.771 ^a	.594	.547	2.72036	1.809

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.602 ^a	.362	.260	3.56891	2.473

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

6. Lampiran 6 PATH

a. Regresi 1 (X – Z)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.771 ^a	.594	.547	2.72036	1.809

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	281.457	3	93.819	12.678	.000 ^a
	Residual	192.410	26	7.400		
	Total	473.867	29			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.112	5.819		-.535	.597
	X1	.264	.074	.449	3.550	.001
	X2	.249	.056	.554	4.420	.000
	X3	.256	.081	.400	3.170	.004

a. Dependent Variable: Z

b. Regresi 2 ($X - Z - Y$)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.602 ^a	.362	.260	3.56891	2.473

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180.772	4	45.193	3.548	.020 ^a
	Residual	318.428	25	12.737		
	Total	499.200	29			

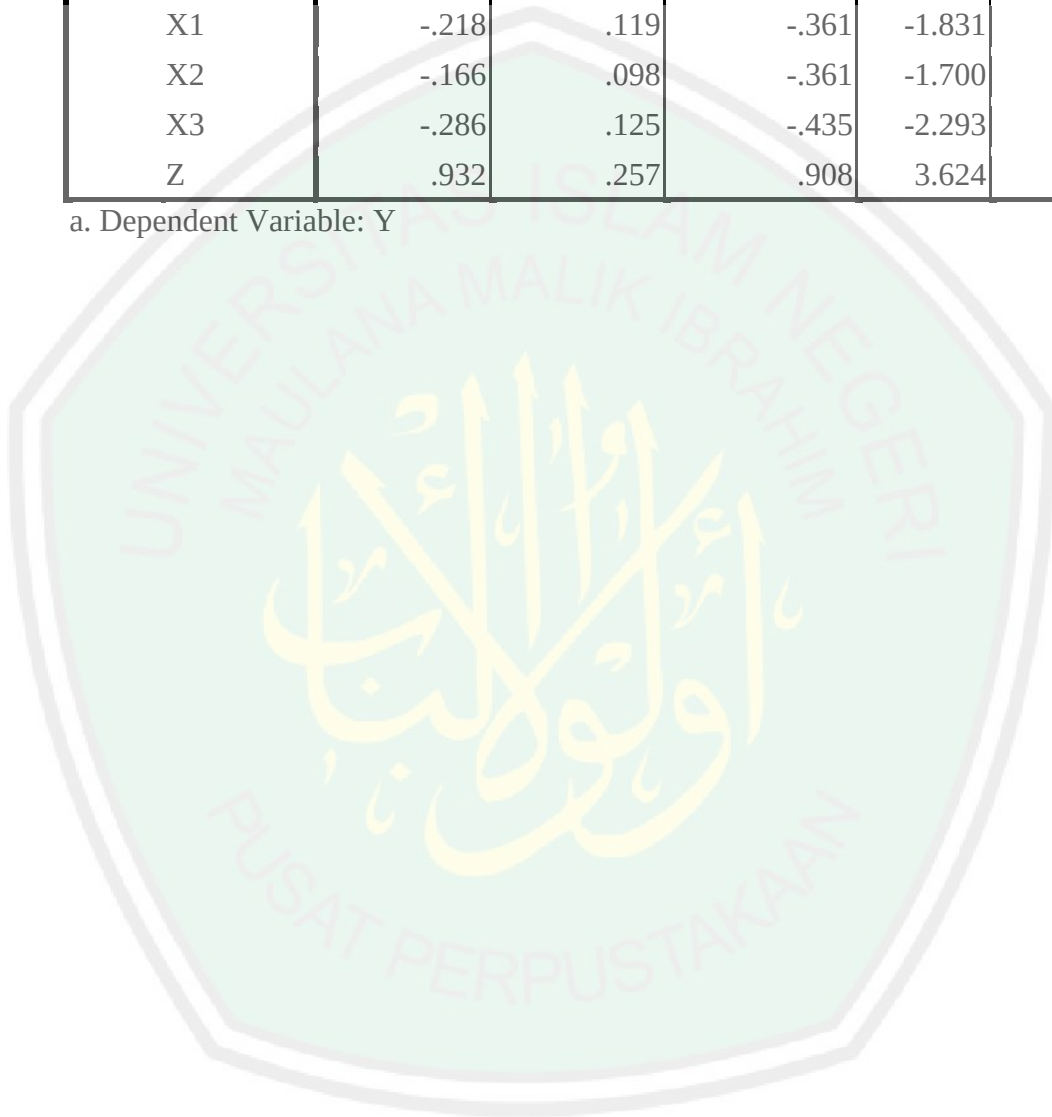
a. Predictors: (Constant), Z, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.465	7.676		4.490	.000
X1	-.218	.119	-.361	-1.831	.079
X2	-.166	.098	-.361	-1.700	.102
X3	-.286	.125	-.435	-2.293	.031
Z	.932	.257	.908	3.624	.001

a. Dependent Variable: Y



LAMPIRAN 7**Kuisisioner Penelitian****PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY*, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING****(Studi Pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang)**

Bapak/Ibu responden yang terhormat,

Dalam rangka mengumpulkan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya :

Nama : Luluk Nur Chasanah

Jurusan : Perbankan Syariah S1

Memohon kesediaan bantuannya untuk menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuisisioner yang diberikan dibawah ini,

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Masa Kerja : a. ≤ 1 Tahun b. ≥ 1 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat anda
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda cek ($\checkmark$) pada kolom yang paling sesuai menurut anda

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

C. ISILAH TANDA CHECK LIST (√) PADA PERTANYAAN BERIKUT :

1. Self Esteem

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Secara keseluruhan, saya merasa puas dengan kemampuan yang ada dalam diri sendiri					
2.	Saya merasa bahwa saya memiliki kualitas yang sangat baik dalam hal pekerjaan					
3.	Saya merasa bahwa saya adalah orang yang berharga, setidaknya pada bidang yang sama dengan orang lain					
4.	Saya berharap bisa lebih menghargai diri sendiri.					
5.	Dalam beberapa hal, saya cenderung merasa bahwa tidak bisa melakukan hal tersebut.					
6.	Kadang-kadang saya merasa bahwa diri saya tidak baik.					
7.	Saya sering merasa tidak berguna.					
8.	Saya sudah merencanakan tujuan hidup saya kedepan.					
9.	Saya berani mengambil resiko dalam pekerjaan yang saya lakukan.					
10.	Saya mampu bersosialisasi dengan karyawan lain.					
11.	Saya mampu menyampaikan ide / pendapat dalam suatu pekerjaan.					
12.	Saya mengambil sikap positif terhadap diri sendiri.					

2. Self Efficacy

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Saya merasa sudah berpengalaman dalam pekerjaan saya					
2.	Terkadang Saya merasa mengalami masalah ketika bekerja					
3.	Saya tetap bersemangat dalam					

	bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan					
4.	Saya merasa dapat menyelesaikan tugas-tugas dalam bekerja					
5.	Saya selalu berusaha keras untuk mencapai hasil kerja yang baik					
6.	Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup					
7.	Saya dapat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam bekerja					
8.	Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup					
9.	Ketika saya mendapat masalah dalam pekerjaan, saya tetap semangat menyelesaikannya					
10.	Saya menjadikan pengalaman sebagai pembelajaran untuk kebaikan diri saya kedepannya					

3. *Locus of control*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Saya mengalami keberhasilan karena keahlian yang saya miliki.					
2.	Masa depan itu terjadi dengan sendirinya, sehingga saya percaya pada nasib					
3.	Saya memerlukan bantuan orang lain untuk menyelesaikan masalah pekerjaan					
4.	Memperoleh keberhasilan Merupakan masalah kerja keras, dan tidak ada Hubungannya dengan keberuntungan					
5.	Saya tidak percaya bahwa keberuntungan memainkan peranan penting dalam hidup saya.					
6.	Mendapatkan pekerjaan yang anda inginkan merupakan sebuah keberuntungan					
7.	Jika suatu saat saya menduduki jabatan tertentu, itu semua disebabkan karena kerja keras saya					
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan					

	dengan usaha saya sendiri					
9.	Terkadang saya merasa bahwa takdirilah yang membantu dalam menyelesaikan masalah.					
10.	Saya melakukan sesuatu karena pengaruh dari orang lain.					

4. Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Saya mampu bekerja dengan teliti					
2.	Kualitas kerja saya melebihi karyawan lain					
3.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target (jumlah) yang ditentukan					
4.	Saya masuk kerja tepat waktu dan pulang sesuai dengan waktu yang telah di tentukan					
5.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
6.	Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam team					
7.	saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan saya.					
8.	Saya bekerja dengan serius serta tidak menggunakan fasilitas kantor yang berlebihan					

5. Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Saya ditempatkan kerja sesuai dengan keahlian saya					
2.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
3.	Saya merasa sistem penggajian yang diterapkan oleh perusahaan sangat baik.					

4.	Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju					
5.	Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.					
6.	Saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan sekarang.					
7.	Rekan kerja saya di perusahaan ini menyenangkan.					
8.	Saya merasa kurang nyaman dengan pekerjaan ini karena tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					

Terimakasih telah berpartisipasi, membantu penelitian skripsi. Semoga bermanfaat. Data-data yang telah anda berikan akan peneliti **rahasiakan**.

No	X1											
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.0	X1.11	X1.12
1	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4
2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4
5	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4
6	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5
7	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
8	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
10	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	1	5
11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
12	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4
13	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5
14	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5
15	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	1	4
16	2	1	2	4	4	4	4	4	2	3	2	2
17	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5
18	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4
19	3	5	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3
20	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
21	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
23	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
24	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
26	3	5	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3
27	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	3	4
28	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4

X2									
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5	4	5
4	3	4	4	3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
1	2	1	1	1	2	2	1	1	1
2	2	1	1	2	2	2	1	2	1
5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	4	4	3	3	5	4	4
5	3	4	3	3	2	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4
4	4	3	5	5	5	5	4	5	3
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	5
4	4	5	5	4	4	4	5	4	5
4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	2	3	3	5	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
5	4	4	3	5	4	5	3	3	4
4	4	3	3	4	4	4	3	4	3

X3									
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
5	5	3	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
2	2	4	4	4	4	3	4	5	4
4	4	5	5	5	5	5	3	3	3
5	5	3	3	4	4	3	3	2	2
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
2	2	3	3	4	4	4	4	2	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
2	2	4	4	5	5	5	5	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
3	3	4	4	4	4	4	4	2	2
3	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	4	5	4	4	4	3
3	3	5	5	5	5	5	5	3	4
1	1	4	4	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	5	5	5	4	3	4
4	4	1	4	1	2	2	2	3	2
4	4	5	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	5	5	5	4	3	4
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	5	5	5	5	5	4
4	4	3	5	4	5	4	4	5	4
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4

		Y						Z							
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8
4	4	4	2	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4
3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4
2	2	4	1	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3
4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3
4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
2	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	2	3	1	2
4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	3	3	2	2	2
4	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4
3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4
3	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4
5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3
3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	3	5	3	4	3
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

BUKTI KONSULTASI

Nama : Luluk Nur Chasanah
 Nim/Jurusan : 13540043/Perbankan Syariah (S1)
 Judul Skripsi : “Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang)”.

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing	
1	29 Desember 2016	Konsultasi judul	1	X
2	07 Februari 2017	Bab I dan II		2 X
3	14 Februari 2017	Bab I, II, dan III	3	✓
4	16 Februari 2017	Bab I, II, dan III		4 X
5	01 Maret 2017	Bab II	5	X
6	08 Maret 2017	Bab II dan III		6 X
7	13 Maret 2017	Bab II dan III	7	X
8	14 Maret 2017	ACC Proposal Skripsi		8 X
9	18 Maret 2017	Proposal Skripsi	9	X
10	02 Juni 2017	Konsultasi Kuisisioner		10 X
11	21 Agustus 2017	Bab IV	11	X
12	07 November 2017	Bab IV dan V		12 X
13	16 November 2017	ACC Seminar Hasil	13	X
14	22 November 2017	Seminar Hasil		14 X
15	28 November 2017	Bab IV dan V	15	X
16	28 Desember 2017	Bab V		16 X
17	29 Desember 2017	ACC Ujian Skripsi	17	X

Malang, 01 Januari 2018

Mengetahui

Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah,



Eko Supriyitno, SE., M.Si., Ph.D

NIP.19751109 199903 1 003



Nomor : 056/1077/CSE/KIN/KST/Srt

Surabaya,

Kepada :
Yth. Pemimpin Bank Jatim
Cabang Syariah Malang
Di

MALANG

Perihal : Persetujuan Penelitian

- Surat Nomor 056/277/Sy.ML/UM/Srt tanggal 17 Maret 2017, perihal *Persetujuan Ijin Penyelesaian Tugas Akhir (Skripsi)*, untuk mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, atas nama **Nadya Irma Clorida (NIM. 13540017)**,
- Surat Nomor 056/276/Sy.ML/UM/Srt tanggal 17 Maret 2017, perihal *Persetujuan Ijin Penyelesaian Tugas Akhir (Skripsi)*, untuk mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, atas nama **Luluk Nur Chasanah (NIM. 13540043)**

Memperhatikan surat Saudara diatas, dengan ini disampaikan bahwa permohonan ijin tersebut dapat dipertimbangkan di Kantor Cabang Saudara, dengan syarat dan ketentuan sebagai berikut:

1. Mahasiswa diharapkan untuk membuka rekening tabungan di Cabang;
2. Mahasiswa diwajibkan menyerahkan fotocopy kartu mahasiswa pada saat pelaksanaannya;
3. Jadwal waktu pelaksanaan penelitian agar diatur supaya tidak mengganggu kegiatan operasional di cabang;
4. Pelaksanaan penelitian berpedoman pada SK Direksi No. 044/109/KEP/DIR/SDM tanggal 24 Mei 2006 tentang Peserta Latihan Kerja Dan Praktek Kerja Lapangan di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur dan Surat No. 045/040/PRN tanggal 18 April 2007 tentang Surat Edaran Praktek Kerja Lapangan dan Penelitian;
5. Penelitian dapat dilaksanakan selama tidak terkait dengan rahasia perbankan;
6. Selesai penelitian skripsi diwajibkan menyerahkan 1 (satu) eksemplar laporan ke Bank Jatim Cabang Syariah Malang.

Demikian untuk menjadi perhatian dan atas pelaksanaannya disampaikan terima kasih.

PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH
JAWA TIMUR Tbk

bankjatim

Ferdian Timur S.
Corporate Secretary

Sulam Andjar Rohim
Pimsubdiv. Komunikasi
Internal

Tindasan :
- Arsip.

www.bankjatim.co.id



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH (S1)
Terakreditasi "B" SK BAN-PT No : 004/SK/BAN-PT/Akred/S1/2015
Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

Nomor : Un.3.5/TL.00 **0696** /2017
Lampiran : 1 bendel Proposal Penelitian
Perihal : **Ijin Penelitian Skripsi**

13 Maret 2017

Kepada Yth.
Kepala Cabang Bank Jatim Syariah Malang
di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir/skripsi bagi mahasiswa kami, kami mohon bantuan Bapak Ibu untuk memberikan ijin penelitian kepada mahasiswa kami:

Nama Mahasiswa	: Luluk Nur Chasanah
Nomor Induk Mahasiswa	: 13540043
Semester	: VIII
Lokasi Penelitian	: Bank Jatim Syariah Malang
Judul Penelitian	: Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang)

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak diublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb



a.n. Dekan
Ketua Jurusan,

Dr. Setyanto, SE., M.Si
NIP. 19750906 200604 1 001

Tembusan :

1. Dekan Sebagai Laporan
2. Para Wakil Dekan
3. Kabag Tata Usaha
4. Arsip



BIODATA PENELITI

Nama : Luluk Nur Chasanah

Tmpt,Tgl Lahir : Pasuruan, 05 September 1995

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Dusun Krangkong, Rt/Rw 001/007, Kec.Sukorejo,
Kab.Pasuruan.

E-mail : Lulukmaskur95@gmail.com

Telepon/HP : 085755652515

Facebook : LulukMaskur

Pendidikan Formal

1999 – 2001 RA Nurul Islam Ngadimulyo

2001 – 2007 MI Nurul Islam Ngadimulyo

2007 – 2010 SMP Ma'arif Nu Pandaan

2010 – 2013 SMA Ma'arif Nu Pandaan

Pendidikan Non Formal

2013-2014 : Program khusus pelatihan Bahasa Arab UIN Maliki
Malang

2014-2015 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta UPT Pelatihan Kerja Pasuruan 2013
- Peserta Store Tour Mc Donald's 2013

- Peserta Pelatihan Manasaik Haji Ma'had Sunan Ampel Al-ali UIN Maliki Malang 2013
- Pelatihan Makalah dan Teknik Presentasi 2013
- Peserta MAPABA PMII Rayon Ekonomi "Moch Hatta" 2013
- Peserta Seminar Peran dan Fungsi Bank Sentral : Dari Masa Rasulullah sampai kini 2014
- Peserta School Of Design PMII Rayon Ekonomi "Moch. Hatta" 2014
- Peserta Seminar Membangun kesadaran Berekonomi Syariah 2014
- Peserta Seminar Entrepreneurship 2014
- Peserta Seminar Implementasi Hybrid Contract dalam Produk Pembiayaan di Lembaga Keuangan Syariah 2015
- Peserta Talk Show With Khadijah Az-Zahra Amira (Designer and Make up Artis Muda Indonesia) 2016
- Peserta Seminar Ekonomi "Mengagas Link- Match Branchless Banking Programme Menuju Inklusivitas Keuangan Syariah" 2016
- Peserta Seminar "Workshop Penguatan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa" Tahun 2016

Malang, 05 Januari 2018

Luluk Nur Chasanah