

**PERAN PEMEDIASIAN *JOB SATISFACTION* PADA
PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *SELF-ESTEEM*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Pada PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten Malang)

SKRIPSI



Oleh

NUR FITRIA ROHMA

NIM : 18510140

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2025

**PERAN PEMEDIASIAN *JOB SATISFACTION* PADA
PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *SELF-ESTEEM*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten Malang)

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi
Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

NUR FITRIA ROHMA

NIM : 18510140

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

**PERAN PEMEDIASIAN JOB SATISFACTION PADA
PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *SELF-ESTEEM*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

SKRIPSI

Oleh

NUR FITRIA ROHMA

NIM : 18510140

Telah Disetujui Pada Tanggal 18 Juni 2025

Dosen Pembimbing



Ikhsan Maksum, M.Sc NIP. 199312192019031012

HALAMAN PENGESAHAN

7/11/25, 11:11 AM

Print

LEMBAR PENGESAHAN

PERAN PEMEDIASIAN *JOB SATISFACTION* PADA PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *SELF-ESTEEM* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

SKRIPSI

Oleh

NUR FITRIA ROHMA

NIM : 18510140

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 24 Juni 2025

Susunan Dewan Penguji:

- 1 Ketua Penguji
Dr. Faisol, M.Pd
NIP. 198411142023211015
- 2 Anggota Penguji
Choirul Rozi, SS., M.Pd
NIP. 198708082023211025
- 3 Sekretaris Penguji
Ikhsan Maksum, M.Sc
NIP. 199312192019031012

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Fitria Rohma
NIM : 18510140
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PERAN PEMEDIASIAN *JOB SATISFACTION* PADA PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *SELF-ESTEEM* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten Malang) adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 5 Juli 2020

Hormat saya,



Nur Fitria Rohma
NIM : 18510140

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segenap rasa syukur dan kerendahan hati, skripsi ini kupersembahkan untuk orang-orang yang menjadi bagian penting dalam perjalananku.

1. Pertama untuk kedua orang tua tersayang, Ibu Nurul Chasanah dan Ayah Adi Randa dua sosok yang selalu menjadi rumah paling tenang dan pelindung paling sabar. Terima kasih atas doa yang tak pernah putus, atas pelukan yang tak selalu hadir secara fisik tapi selalu terasa nyata dalam tiap langkahku. Meskipun kalian tidak sempat merasakan pendidikan di bangku perkuliahan, namun senantiasa memberikan dukungan terbaik yang bisa kalian berikan baik secara moral maupun finansial. Tanpa kalian, aku tak akan pernah sampai di titik ini. Maaf karena tak bisa menyelesaikan semuanya tepat waktu. Maaf karena sering kali aku terlalu tenggelam dalam rasa takut dan ragu, sementara kalian terus percaya bahwa aku mampu. Kalian yang tak pernah menuntut dan justru terus mendampingi, diam-diam mendoakan, dan tetap memberi ruang untukku menyusul pelan-pelan dengan langkahku sendiri. Terima kasih sudah sabar, sudah ikhlas, dan tetap percaya meski aku berjalan lambat. Hiduplah lebih lama lagi, kalian harus selalu ada di setiap perjalanan dan pencapaian dalam hidupku. *I love you more more more than you know.*
2. Untuk adikku, Iqram Nur Aditya, Untuk kamu yang mungkin tak banyak berkata, tapi kehadiranmu selalu terasa. Terima kasih sudah tumbuh bersamaku, dalam rumah yang sama, dalam hari-hari yang penuh cerita diam. Kamu seringkali jadi penonton diam dari prosesku. Melihat kakakmu bolak-balik stres, diam di kamar, atau mendadak murung tanpa alasan yang kamu mengerti. Mungkin aku tak selalu jadi kakak yang bisa kamu banggakan, tapi percayalah, dalam setiap langkah yang aku ambil, ada doa agar kelak kamu bisa melewati semua ini dengan lebih mudah dari aku. Kalau suatu hari nanti kamu juga menghadapi masa seperti ini, semoga kamu ingat bahwa kakakmu pernah melewatinya juga dengan air mata, tumpukan rasa gagal, dan semangat yang sempat hilang, tapi tetap berjalan pelan-pelan. Skripsi ini juga untukmu, Iqram. Supaya kamu tahu, bahwa

keberhasilan tidak selalu datang cepat, tapi akan selalu datang pada mereka yang terus mencoba.

3. Untuk Muhammad Elga Pahlawan, sebagai partnerku sejak tahun 2022 saat akan memulai perjalanan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi bagian yang tidak pernah terlihat mencolok, tapi selalu terasa kehadirannya di setiap langkah proses ini. Kamu tidak selalu tahu detail dari apa yang sedang aku kerjakan, tidak selalu paham istilah-istilah penelitian yang aku keluhkan, dan bahkan tidak jarang hanya bisa mendengarkan diam-diam saat aku panik, lelah, atau ingin menyerah. Tapi justru di situlah letak kehadiranmu yang paling besar. Di tengah kesibukan dan tekanan yang datang dari segala arah, kamu hadir tanpa banyak bertanya, tanpa menuntut, hanya memastikan aku tidak kehabisan tenaga untuk terus maju. Kamu selalu berusaha memberi yang terbaik, membantu mencari apa pun yang aku perlukan, berusaha memenuhi kebutuhanku meski kamu sendiri juga sedang dalam keadaan terbatas. Dan jujur, aku tidak selalu sempat untuk menunjukkan betapa berharganya itu semua. Tapi hari ini, di lembar persembahan ini, aku ingin kamu tahu: peranmu sangat berarti. Kesabaranmu, kebaikanmu, dan kesediaanmu untuk tetap tinggal, itulah yang ikut menguatkanmu hingga aku bisa menyelesaikan proses ini. Semoga semua hal baik yang kamu berikan, dikembalikan kepadamu dalam bentuk yang lebih utuh dan indah dari yang pernah kamu bayangkan. Dan segala harapan baik yang telah direncanakan bias terwujud di kemudian hari.
4. Untuk Inge dan Dima, dua teman yang mungkin paling sering jadi tempat aku tumpahkan semua keluhan, drama, dan kepanikan tak berkesudahan. Terima kasih sudah bertahan. Mungkin kalian pernah sampai di titik lelah, bahkan muak harus terus jadi tempat sandaran, tapi kalian gak pernah pergi. Gak pernah ninggalin aku sendirian di tengah kekacauan pikiran yang bahkan kadang aku sendiri gak ngerti. Terima kasih karena tetap ada dan gak pernah memutus kontak, bahkan saat aku mulai menarik diri. Terima kasih karena kalian tetap jadi versi kalian yang siap siaga. Kalian bagian dari kekuatanku.

Dan untuk Rere, sahabat karib yang dulu begitu dekat sekarang mungkin kita asing, karena hal-hal yang dulu terlalu sulit kita uraikan. Tapi meski jarak memisahkan dan komunikasi terhenti, aku tetap menyayangimu. Dalam diam, aku tetap mendoakan yang baik untukmu. Apapun kesalahan dan jarak yang pernah ada, kamu tetap jadi bagian penting dari hidupku dan perjalanan ini. Terima kasih karena dulu pernah menjadi rumah yang nyaman. Bagian dari diriku hari ini tetap terbentuk dari kenangan baik yang pernah kita lalui bersama.

5. Untuk kamu, Pitra Surya Pradipta. Orang asing yang datang di tengah perjalanan, namun kehadiranmu justru membawa pengaruh besar dalam salah satu fase paling berat dalam hidupku. Terima kasih atas semangat dan dukunganmu yang mungkin tidak kamu sadari namun sangat berarti dalam proses penyusunan skripsi ini. Kamu tidak hanya sekadar menyemangati, tapi juga ikut membantu menyusun lembar demi lembar, mendampingi saat bimbingan, dan menemaniku menghadapi ketakutan terbesar yang sempat membuatku berhenti kuliah. Meskipun perjalanan kita tidak berjalan hingga akhir, peranmu tetap menjadi bagian dari kisah di balik selesainya tugas ini. Aku masih mengingat siapa yang pernah mendampingi saat ragu datang dan memilih untuk tetap tinggal, saat aku hampir menyerah dan yang menguatkan meski sama-sama lelah. Dan atas semua hal baik yang pernah kamu berikan, semoga hidupmu selalu dipenuhi dengan kebaikan yang setimpal.
6. Untuk teman-teman seangkatan yang sudah lebih dulu sampai di garis akhir, selamat. Terima kasih karena secara tidak langsung kalian mengajarkanku bahwa setiap orang punya waktunya masing-masing. Walau sempat merasa tertinggal, kalian justru jadi pengingat bahwa aku juga bisa sampai, meski dengan langkah yang lebih lambat. Terima kasih karena sebagian dari kalian masih menyapa, memberi semangat kecil yang rasanya besar sekali.
7. Untuk keluarga besar, yang sering bertanya dengan polos dan tulus, “kapan lulus?” terima kasih sudah terus peduli, meskipun kadang pertanyaannya membuatku gelisah sendiri. Tapi dari pertanyaan-pertanyaan itu juga aku belajar untuk tidak menyerah. Aku tahu, pada akhirnya kalian hanya ingin

melihat aku sampai dan berhasil. Terima kasih karena tetap percaya, meski tanpa banyak kata.

8. Last but not least, untuk aku yang pernah meragukan diri sendiri, yang pernah duduk diam di sudut kamar, bertanya apakah semua ini bisa benar-benar selesai. Yang pernah capek luar biasa, merasa sendirian, merasa kalah, dan sempat berpikir untuk berhenti saja. Aku pernah sampai di titik terdalam. Di fase-fase gelap yang tak pernah kupikir akan jadi bagian dari hidupku. Fase di mana hari-hari berlalu tanpa arah, dan malam-malam terasa begitu panjang. Tapi ternyata, fase gelap itu bukan akhir. Itu hanya bagian dari proses. Dan aku meski pelan, meski gemetar tetap memilih untuk melangkah maju. Terima kasih karena tidak menyerah. Karena di tengah semua pikiran buruk, rasa takut, dan luka yang sempat tertumpuk, aku tetap bertahan. Aku tetap bangun, tetap mencoba, tetap bernapas, meski kadang hanya satu detik dalam satu waktu.

Tapi hari ini, aku ada di sini.

Mungkin tidak secepat orang lain.

Tapi aku sampai. Dengan segala air mata yang tidak terlihat, dengan segala pertarungan batin yang tak pernah diketahui orang lain.

Skripsi ini bukan sekadar tugas akhir. Ini adalah bukti bahwa aku hidup, aku tumbuh, bahwa aku pernah hancur dan memutuskan untuk memperbaiki diriku sendiri sedikit demi sedikit. Bukan hanya penutup perjalanan akademik, tapi juga bukti kecil bahwa aku mampu bertahan. Bahwa aku sedang belajar mencintai proses, termasuk diriku sendiri di dalamnya. Meski tidak sempurna, ini adalah hadiah untuk semua versi diriku: yang dulu, yang sekarang, dan yang sedang terus belajar jadi lebih baik.

Continue to love, continue to forgive, continue to grow.

Because after everything... I've learned that action cures anxiety.

This one's for me.

Big thanks, and i'm truly proud of myself.

MOTTO

Your “normal” day is someone’s dream, so be thankful everyday.

Own lane, own race, own pace.

Living, loving, healing, learning, growing.

Giving up isn't always a bad thing. Sometimes, it's just part of the process.

Be kind, just be kind. God is truly exist.

KATA PENGANTAR

Segala Puji Bagi Allah SWT, atas segala nikmat, hidayah, dan inayah-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan “Peran Pemediasian *Job Satisfaction* pada Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Self-Esteem* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten 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. H. M. Zainuddin, MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.El. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE.,MM. selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Ikhsan Maksu, M.Sc 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 PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten Malang Yang Telah Memberikan Kesempatan Penulis Untuk Mengadakan Penelitian Di Tempat Tesebut.
7. Ayahku Adi Randa, ibunda Nurul Chasanh dan Adikku Iqram Nur Aditya 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 Manajemen (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 rabbalalamiin...

Malang, 07 Juli 2025

Nur Fitria Rohma

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	xix
ABSTRAK (BAHASA ARAB)	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Kajian Teoritis.....	14
2.2.1 <i>Self-efficacy</i>	14
2.2.2 Self-esteem.....	20
2.2.3 Kinerja Karyawan.....	26
2.2.4 <i>Job satisfaction</i>	30
2.3 Kerangka Konseptual.....	36
2.3.1 Pengaruh <i>Self-efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan	37
2.3.2 Pengaruh <i>self-esteem</i> terhadap Kinerja Karyawan	37

2.3.3 <i>Job satisfaction</i> memediasi hubungan Antara <i>Self-efficacy</i> dengan Kinerja Karyawan	38
2.3.4 <i>Job satisfaction</i> memediasi hubungan antara <i>Self-esteem</i> dengan Kinerja Karyawan	39
2.4 Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	41
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	41
3.2 Lokasi Penelitian.....	41
3.3 Populasi dan Sampel.....	41
3.3.1 Populasi.....	41
3.3.2 Sampel.....	42
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	42
3.5 Data dan Sumber Data.....	42
3.6 Teknik Pengumpulan Data	44
3.6.1 Wawancara	44
3.6.2 Kuesioner	44
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	45
3.7.1 Variabel Bebas (Independent Variable).....	45
3.7.2 Variabel Intervening	46
3.7.3 Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	46
3.8 Analisis Data	48
3.8.1 Analisis Deskriptif	48
3.8.2 Uji Validitas Reliabilitas	49
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.8.4 Analisis Regresi Linear Berganda	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Gambaran Lokasi Penelitian	55
4.1.1 Latar Belakang PT. BPR Dhana Lestari	55
4.1.2 Visi dan Misi	56
4.1.4 Struktur Organisasi PT. BPR Dhana Lestari.....	57
4.2 Deskripsi Klasifikasi Responden	58
4.2.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	58

4.2.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Gender	59
4.3 Analisis Deskriptif	59
4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai <i>Self Efficacy</i>	60
4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai <i>Self Esteem</i>	62
4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	67
4.3.4 Tanggapan Responden Mengenai <i>Job Satisfaction</i>	70
4.4 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	74
4.4.1 Hasil Uji Validitas	74
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	78
4.5 Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	79
4.5.1 Hasil Uji Normalitas	79
4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas	79
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	80
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda	82
4.6.1 Analisis Regresi Model 1	83
4.6.2 Analisis Regresi Model 2	83
4.6.3 Koefesien Determinasi (R^2)	85
4.7 Pembahasan	88
4.7.1 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten Malang.....	88
4.7.2 Pengaruh <i>Self-Esteem</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten Malang	90
4.7.3 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten Malang Yang Dimediasi Oleh <i>Job Satisfaction</i>	92
4.7.4 Pengaruh <i>Self-Esteem</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten Malang Yang Dimediasi Oleh <i>Job Satisfaction</i>	93
4.7.5 Pengaruh <i>Self-Esteem</i> Dan <i>Self-Efficacy</i> Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten Malang	95
4.7.6 Kajian Keislaman	97
BAB V PENUTUP	101
5.1 Kesimpulan.....	101
5.2 Saran	102

DAFTAR PUSTAKA.....	103
----------------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Turnover Karyawan PT. BPR Dhana Lestari	7
Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	47
Tabel 4.1 Tanggapan Responden Mengenai <i>Self Efficacy</i>	60
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Mengenai <i>Self Esteem</i>	62
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	67
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai <i>Job Satisfaction</i>	71
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas <i>Self Efficacy</i>	75
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas <i>Self Esteem</i>	75
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	76
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas <i>Job Satisfaction</i>	76
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas Data.....	78
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Normalitas.....	79
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Multikolinieritas.....	80
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Model 1	83
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Model 2	84
Tabel 4.14 Tabel Koefisien Determinasi Model 1 dan Model 2.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	40
Gambar 3. 1 Analisis Jalur X1, X2 terhadap Y dan Dampaknya terhadap Z	54
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. BPR Dhana Lestari	57
Gambar 4. 2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	58
Gambar 4. 3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Gender	59
Gambar 4. 4 Scatterplot Model 1	81
Gambar 4. 5 Scatterplot Model 2	81
Gambar 4. 6	87

ABSTRAK

Rohma, Nur Fitria. 2025, SKRIPSI. Judul: Peran Pemediasian *Job Satisfaction* pada Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Self-Esteem* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten Malang)

Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc

Kata Kunci : *Self-Efficacy*, *Self-Esteem*, *Job Satisfaction*, Kinerja Karyawan

Dalam dunia kerja, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan. Namun, kinerja tidak muncul begitu saja ada faktor-faktor psikologis yang turut memengaruhinya. Penelitian ini mengkaji tiga variabel utama yang saling berkaitan, yaitu *self-efficacy* (keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas), *self-esteem* (cara seseorang menilai dan menghargai dirinya sendiri), dan *job satisfaction* (tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya). Ketiganya diteliti untuk melihat bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, yaitu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas selama menjalankan tugas. Penjelasan mengenai variabel ini penting agar pembaca yang belum familiar dapat memahami arah dan isi penelitian dengan lebih jelas.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh *self-efficacy* dan *self-esteem* terhadap kinerja karyawan dengan *job satisfaction* sebagai variabel pemediasi. Penelitian ini dilaksanakan di PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten Malang dengan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi karyawan sebanyak 66 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dan uji mediasi.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *self-esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta *job satisfaction* terbukti memediasi pengaruh keduanya terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kepercayaan diri dan penghargaan diri karyawan, yang diiringi dengan kepuasan terhadap pekerjaan, akan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten Malang.

ABSTRACT

Rohma, Nur Fitria. 2025. THESIS. Title: *“The Mediating Role of Job Satisfaction in the Influence of Self-Efficacy and Self-Esteem on Employee Performance”*

Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc

Kata Kunci : *Self-Efficacy, Self-Esteem, Job Satisfaction, Employee Performance*

In the workplace, employee performance is a crucial factor that determines the success of an organization. However, performance is not solely driven by external factors—it is also influenced by internal psychological aspects. This study examines three main variables: self-efficacy (a person's belief in their ability to complete tasks), self-esteem (how individuals perceive and value themselves), and job satisfaction (the level of contentment an employee feels toward their job). Understanding these variables is essential for readers who may not be familiar with psychological terms, as they form the basis of how employees respond to challenges and perform their duties effectively.

This study aims to analyze the extent to which self-efficacy and self-esteem affect employee performance, with job satisfaction serving as a mediating variable. The research was conducted at PT. BPR Dhana Lestari in Malang Regency using a quantitative approach and associative research design. The sample consisted of all employees, totaling 66 individuals, selected through a saturated sampling technique. Data were collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression and mediation tests.

The results indicate that self-efficacy and self-esteem have a positive effect on employee performance, and job satisfaction successfully mediates the influence of both variables. It can be concluded that higher self-confidence and self-worth, accompanied by greater job satisfaction, significantly contribute to improved employee performance at PT. BPR Dhana Lestari.

الملخص

تأثير في العمل لرضا الوسيط الدور": لعنوان أطروحة ٢٠٢٥. رُحمة فِتْرِيَا نُور

"الموظف أداء على الذات وتقدير الذاتية الكفاءة

علوم ماجستير ،مقصوم إحسان :المشرف

الموظف أداء ،العمل رضا ،الذات تقدير ،الذاتية الكفاءة :المفتاحية الكلمات

فإن ،ذلك ومع .المؤسسة نجاح يحدد حاسماً عاملاً العمل بيئة في الموظف يُعَدُّأداء
الداخلية النفسية بالجوانب أيضاً يتأثر بل ،الخارجية العوامل على فقط يعتمد لا الأداء
على بقدرته الفرد إيمان) الذاتية الكفاءة تأثير مدى تحليل إلى الدراسة هذه تهدف
أداء على (لها وتقديره لنفسه الفرد إدراك كيفية) الذات وتقدير (المهام إنجاز
وسيط كمتغير العمل رضا اعتبار مع ،الموظف

باستخدام مالانج بمقاطعة BPR Dhana Lestari شركة في الدراسة هذه أجريت
٦٦ عددهم البالغ الموظفين جميع العينة شملت .ترابطي بحث وتصميم كمي منهج
خلال من البيانات جمع تم .المشبعة العينة تقنية باستخدام اختيارهم وتم ،موظفًا
الوساطة واختبار المتعدد الخطي الانحدار تحليل باستخدام تحليلها وتم ،استبيانات

أداء على إيجابي تأثير لهما الذات وتقدير الذاتية الكفاءة أن إلى النتائج تشير
يمكن ،ثم ومن .التأثير هذا ناجح بشكل يتوسط العمل رضا أن كما ،الموظف
العمل رضا جانب إلى ،المرتفع الذاتي والتقدير بالنفس العالية الثقة بأن الاستنتاج
BPR Dhana شركة في الموظفين أداء تحسين في كبير بشكل تسهم ،الأكبر
Lestari.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi Era globalisasi saat ini, perusahaan didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan mampu bersaing dan memiliki keunggulan lebih daripada pesaing, sehingga mampu bertahan dalam persaingan yang ketat (Oktavia dan Suryoko, 2017). Perubahan lingkungan dan kemajuan teknologi informasi juga mendorong setiap perusahaan dapat memiliki keunggulan bersaing agar tidak tersingkirkan dalam persaingan yang dihadapi.

Dalam menjalankan bisnisnya suatu perusahaan tentunya tidak lepas dari orang-orang yang berperan di dalamnya yakni keberadaan sumber daya manusia pada perusahaan itu sendiri. Dari masa ke masa peran sumber daya manusia terus mengalami kemajuan yang menyesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi perusahaan pada saat itu. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan (Yeti, 2014).

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas selama satu periode unit waktu dalam penyelesaian tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2005). Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan permasalahan dan tugas-tugas yang dibebankan

oleh perusahaan. Kinerja sebagai landasan utama bagi perusahaan menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi (Ary dan Sriathi, 2019). Oleh karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut (Yeti, 2014).

Jika karyawan mendapatkan kepuasan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya maka tujuan dari perusahaan juga akan lebih mudah dicapai karena *job satisfaction* karyawan merupakan pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan. *Job satisfaction* adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Pratiwi, 2013). *Job satisfaction* merupakan salah satu variabel pekerjaan yang penting karena berkontribusi besar terhadap efektifitas perusahaan dan pada pekerjaan itu sendiri. Sedangkan *job satisfaction* dipengaruhi oleh faktor karakteristik pribadi. Beberapa nya antara lain *self-esteem* (pandangan atau penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri) dan *self-efficacy* (kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya dalam menjalankan keputusan dalam kehidupannya) yang merupakan faktor dari dalam diri pribadi seseorang.

Menurut Luthans (2015) *Self-esteem* berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk menilai diri dan citra diri. Pendapat lain yang diungkapkan oleh Srisayekti et al. (2015) *self-esteem* merupakan suatu evaluasi positif ataupun negatif terhadap diri sendiri. Dengan kata lain *self-esteem* adalah bagaimana seseorang

memandang dirinya sendiri. *Self-esteem* dipandang sebagai salah satu aspek penting dalam pembentukan kepribadian seseorang. Dimana seseorang tidak dapat menghargai dirinya sendiri akan menghambat rasa percaya dirinya dalam kehidupan beorganisasi maupun berkerja dalam individu. Jika hal demikian terjadi di dalam tubuh organisasi perusahaan dan individu seseorang, maka akan sangat menghambat perusahaan untuk bergerak maju dan bersaing dikarenakan adanya penurunan kinerja karyawan sebagai dampak dari *self-esteem* yang rendah yang dimiliki karyawan.

Self-efficacy yaitu salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *selfknowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. *Self-efficacy* merupakan salah satu bahasan dari teori pembelajaran sosial (*Social Learning Theory*) dari Albert Bandura tahun 1977 yang menekankan pada komponen kognitif dari pikiran, pemahaman dan evaluasi, *self-efficacy* muncul dari kemampuan diri seseorang yang mempengaruhi cara berfikir, bagaimana memotivasi diri sendiri dan bagaimana harus bertindak, individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan dan kinerjanya (Silvi, 2019).

Teori pembelajaran sosial (*Social Learning Theory*) yang dikembangkan oleh Albert Bandura (1977) menjelaskan bahwa individu membentuk perilaku melalui observasi, imitasi, dan proses kognitif internal seperti *self-efficacy* dan *self-esteem*. Dalam konteks dunia kerja, keyakinan terhadap kemampuan diri (*self-efficacy*) dan penilaian positif terhadap diri sendiri (*self-esteem*) menjadi faktor penting yang memengaruhi *job satisfaction* dan kinerja karyawan. Bandura menekankan bahwa perilaku kerja tidak hanya ditentukan oleh lingkungan, tetapi

juga oleh bagaimana individu memandang dan menilai dirinya sendiri. Individu dengan *self-efficacy* dan *self-esteem* yang tinggi cenderung memiliki motivasi lebih besar, mampu mengatasi tantangan, serta merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. *Job satisfaction* inilah yang kemudian dapat memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan *self-esteem* dengan kinerja, sehingga keduanya berperan penting dalam mendorong peningkatan performa karyawan.

Keselarasan dalam bentuk aplikasi *self-esteem* dan *self-efficacy* juga akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja, hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan sehingga menyebabkan produktivitas perusahaan menurun. Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan perusahaan, namun perusahaan juga harus memperhatikan aspek-aspek yang dapat membuat karyawan bertahan dan nyaman akan kondisi serta lingkungan kerjanya. Perusahaan yang menyadari pentingnya memelihara kinerja karyawan akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan minat kerja karyawan (Hotimah, 2019).

Dalam hal ini, aspek psikologis seperti *self-efficacy* (keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan tugas) dan *self-esteem* (rasa percaya dan penghargaan terhadap diri sendiri) menjadi penting untuk diperhatikan. Kedua variabel ini berkontribusi dalam membentuk sikap, motivasi, dan persepsi individu terhadap pekerjaan. Namun demikian, meskipun karyawan memiliki tingkat *self-efficacy* dan *self-esteem* yang baik, belum tentu mereka akan menunjukkan kinerja yang tinggi jika tidak diiringi dengan *job satisfaction*.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan

perasaan positif individu terhadap pekerjaannya, yang timbul dari penilaian dan pengalaman kerja yang sesuai dengan harapan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan loyalitas dan kinerja yang lebih baik (Luthans, 2011). Lebih lanjut, kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, kebijakan organisasi, dan penghargaan terhadap hasil kerja. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi umumnya lebih stabil secara emosional, mampu mengelola stres kerja, serta memiliki komitmen terhadap organisasi (Putra & Riana, 2020). Oleh karena itu, pemahaman tentang kepuasan kerja menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil dari penelitian terdahulu mengenai *self-esteem* dan *self-efficacy* yang dilakukan oleh Muzayyana et al. (2020) yang berjudul “Studi Literatur Pengaruh *Self-esteem*, *Self-efficacy* dan *Job satisfaction* Terhadap Kinerja Karyawan (Perusahaan Jasa)” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *self-esteem* terhadap kinerja karyawan (Perusahaan Jasa). Terdapat pengaruh positif signifikan antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan (Perusahaan Jasa). Dan terdapat adanya pengaruh positif signifikan antara *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan (Perusahaan Jasa).

Selanjutnya penelitian yang berjudul “Pengaruh *Self-esteem* dan *Self-efficacy* terhadap *Job satisfaction* Karyawan (Studi Kasus pada pegawai RSUD Ciamis)” oleh Indriyani et al. (2020) menunjukkan bahwa *self-esteem* dan *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis. Dari perhitungan analisis koefisien korelasi sederhana tingkat hubungannya kuat. Artinya semakin baik *self-esteem* dan *self-efficacy*

semakin baik pula *job satisfaction* pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aji (2019) dengan judul “Pengaruh *Self-efficacy* dan *Self-esteem* terhadap Kinerja Individu Karyawan (Studi pada PT. Tupai Adyamas Boyolali)” yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif *self efficacy* tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis ini menunjukkan *self-efficacy* bernilai positif 0,045 artinya semakin meningkat *self efficacy* karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Nilai *t* hitung yang dihasilkan pada variabel *self-efficacy* adalah 0,505 dengan sig. 0,615. Hasil analisis sig. 0,615 lebih besar daripada 0,05 artinya secara individu variabel *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu karyawan maka *H1* ditolak, karena nilai *t* sig lebih besar daripada 0,05 artinya secara statistik variabel independen tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel dependen.

Penelitian terdahulu lainnya oleh Kondratowicz et al. (2021) berjudul “*Satisfaction with job and life and remote work in the COVID-19 pandemic: the role of perceived stress, self-efficacy and self-esteem*” membawa hasil bahwa pekerjaan jarak jauh dikaitkan dengan golongan pekerjaan yang diminati serta adanya unsur *job satisfaction* di dalamnya. Hal ini dimediasi oleh tingkat stres yang dirasakan menurun serta adanya pengaruh dari *self-efficacy*, dan *self-esteem*. Peranan *self-efficacy* and *self-esteem* disini memiliki dampak besar pada *job satisfaction*. Hal ini akan bermanfaat dalam penerapan prosedur psikologis untuk memperkuat level dan kekuatan mereka di kalangan karyawan.

Penelitian ini berlokasi di PT. BPR Dhana Lestari yang merupakan salah satu lembaga keuangan mikro yang beroperasi di Kabupaten Malang. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. BPR Dhana Lestari, diketahui bahwa selama tahun 2024 terdapat dinamika keluar-masuk karyawan yang menunjukkan adanya pergerakan sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

**Tabel 1.1 Tingkat Turnover Karyawan PT. BPR Dhana Lestari
Tahun 2024**

Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Total Karyawan
Januari	0	0	69
Februari	0	1	68
Maret	0	0	68
April	0	0	68
Mei	0	1	67
Juni	0	0	67
Juli	1	0	68
Agustus	1	0	69
September	0	1	68
Oktober	0	0	68
November	0	1	67
Desember	0	1	66
Total	2	5	

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2025

Sebagai data pendukung, hasil wawancara dengan HRD menunjukkan bahwa selama tahun 2024, tercatat sebanyak 4 karyawan mengundurkan diri dari total 69 karyawan di awal tahun, yang berarti tingkat *turnover* mencapai sekitar 5,8%. Meskipun tidak tergolong tinggi, data ini tetap mencerminkan adanya dinamika keluar-masuk karyawan yang dapat berkaitan dengan faktor internal karyawan seperti kepuasan kerja, keyakinan diri (*self-efficacy*), dan penghargaan terhadap diri sendiri (*self-esteem*). Hal ini sejalan dengan pendapat dari Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa faktor psikologis seperti persepsi

terhadap pekerjaan dan keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri turut memengaruhi keputusan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Penelitian ini dilakukan guna memahami lebih dalam bagaimana *self-efficacy* dan *self-esteem* memengaruhi kinerja karyawan melalui *job satisfaction*. Menurut Gibson et al. (2012), aspek psikologis individu memiliki peran strategis dalam menentukan tingkat kepuasan kerja dan kontribusi kinerja karyawan terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk menelaah keterkaitan antara faktor-faktor psikologis tersebut agar perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan produktif. Dengan fokus pada sektor perbankan mikro seperti PT. BPR Dhana Lestari, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih kontekstual mengenai dinamika psikologis karyawan dalam menghadapi tantangan dunia kerja saat ini.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan?
2. Apakah *Self-esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan?
3. Apakah *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Self-efficacy* terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Self-esteem* terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah *Self-esteem* dan *Self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Self-esteem* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Self-esteem* terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menguji dan menganalisis apakah *Self-esteem* dan *Self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

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

2. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan bisa penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur tentang pengaruh *self-efficacy* dan *self-esteem* terhadap kinerja melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Selanjutnya hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan kajian serupa, baik dengan

menambah variabel lain maupun dengan menerapkan metode pengujian mediasi yang lebih kompleks.

3. Bagi perusahaan

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

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul	Variabel	Jenis Penelitian	Hasil
1.	Agung (2020) <i>Locus Of Control, Self-efficacy And Self-esteem On Nurses Performance at Hasanuddin Damrah Manna Hospital</i>	<i>Locus Of Control (X1), Self-efficacy (X2), Self-esteem (X3), Performance (Y)</i>	Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif (analisis regresi berganda).	Hasil pengujian dengan menggunakan analisa regresi berganda menunjukan hasil bahwa pengujian secara simultan atau bersama-sama dapat dibuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara <i>locus of control, self-efficacy</i> dan <i>self-esteem</i> terhadap kinerja Perawat pada RSUD Hasanuddin Damra Manna karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
2.	Raihan, D. A., Meiske C. dan R.R Yulianti P. (2023) <i>Do Workload, Self-efficacy, and Self-esteem Affect Banking Employee Performance?</i>	<i>Workload (X1), Self-efficacy (X2), Self-esteem (X3), Performance (Y)</i>	Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif korelasional (analisis regresi berganda).	Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja, <i>self-efficacy</i> dan <i>self-esteem</i> secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan akan menurunkan kinerja pegawai disebabkan oleh kelelahan yang dialami. Karyawan dengan rasa <i>self-esteem</i> dan <i>self-efficacy</i> yang tinggi secara positif memberikan kinerja yang baik dalam pekerjaannya.
3.	Kondratowicz, Blanka, Dorota Godlewska-Werner, Piotr Połomski dan Meetu Khosla (2021) <i>Satisfaction with job and life and remote work in the COVID-19 pandemic: the role of perceived stress, self-efficacy and self-esteem</i>	<i>Stress (X1), self-efficacy (X2), self-esteem (X3) Job and Life Satisfaction (Y1), remote work (Y2)</i>	Jenis penelitian yang digunakan yaitu analisis faktor eksploratif.	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa adanya <i>self-efficacy</i> dan <i>self-esteem</i> memiliki dampak besar pada <i>job satisfaction</i> , hal ini akan bermanfaat dalam penerapan prosedur psikologis untuk memperkuat kemampuan dan keyakinan karyawan dalam pekerjaannya. Poinnya <i>self-esteem</i> merupakan indikator suatu keberhasilan hidup, sedangkan <i>self-efficacy</i> dapat membantu

				meningkatkan antusiasme dalam bekerja serta <i>job satisfaction</i> yang terkait dengan sejumlah variabel penting bagi bisnis, termasuk identifikasi dengan perusahaan dan efektivitas karyawan.
4.	Budiyanto, Albert (2021) Pengaruh <i>Self-esteem</i> , <i>Self-efficacy</i> , <i>Job satisfaction</i> dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT Neotekno Nusantara	<i>Self-esteem</i> (X1), <i>Self-efficacy</i> (X2), <i>Job satisfaction</i> (X3) Pengembangan Karier (X4) Kinerja Karyawan (Y)	Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian asosiatif.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan <i>self esteem</i> , <i>self-efficacy</i> , <i>job satisfaction</i> dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Neotekno Nusantara.
5.	Alfindo Febrian, Ronni Andri Wijaya, Selvi Yona Sari (2024) Pengaruh <i>Self Esteem</i> Dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Sawahlunto	<i>Self-esteem</i> (X1), <i>Self-efficacy</i> (X2), Kinerja Karyawan (Y), Komitmen Kerja (Z)	Jenis penelitian yang digunakan yaitu Kuantitatif, menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan <i>Self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen kerja mampu memediasi pengaruh <i>self esteem</i> terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak mampu memediasi pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.
6.	Mubyl, Mutiarini, Winda, Purnama dan Sari Maryanti (2023) Peran <i>Self-esteem</i> <i>Self-efficacy</i> Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Menentukan <i>Job satisfaction</i>	<i>Self-esteem</i> (X1), <i>Self-efficacy</i> (X2), Motivasi Kerja (X3), Komitmen Organisasi (X4) <i>Job satisfaction</i> (Y)	Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif (analisis regresi linier berganda).	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self-esteem</i> <i>self-efficacy</i> motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i> karyawan. Artinya semakin tinggi <i>Self-esteem</i> dan <i>self-efficacy</i> yang dimiliki karyawan maka kepuasan karyawan akan semakin tinggi dan semakin tinggi motivasi dan komitmen organisasi yang diberikan karyawan akan meningkatkan <i>job satisfaction</i>
7.	Paolo Rossi L. Ambarita,	<i>Self-efficacy</i> (X1),	Jenis penelitian yang digunakan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self-</i>

	Agustina Hanafi, Yuliani (2022) <i>The Influence of Self-efficacy and Work Environment on Employee Performance: Empirical Study on PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya</i>	<i>Work Environment (X2), Employee Performance (Y), Motivation (Z)</i>	yaitu kuantitatif, eksplanatori.	<i>efficacy</i> tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
8.	Sembiring, Etti Ernita (2021) Pengaruh Insentif Keuangan, Komitmen Karyawan, <i>Self-efficacy</i> , Dan <i>Self-esteem</i> terhadap Kinerja dalam Kondisi Fairness	Insentif Keuangan (X1), Komitmen Karyawan (X2), <i>Self-efficacy</i> (X3), <i>Self-esteem</i> (X4), Kinerja (Y)	Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif (analisis regresi berganda).	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen karyawan, <i>self-efficacy</i> dan <i>self-esteem</i> sebagai pengaruh faktor ekstrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dalam kondisi munculnya rasa ketidakadilan. Sedangkan insentif keuangan sebagai pengaruh faktor instrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja meskipun muncul rasa ketidakadilan. Hasil ini menunjukkan insentif keuangan masih menjadi motivasi kuat bagi seseorang untuk meningkatkan kinerja mereka.
9.	Muzayyana, Azri, Moehersono, Rini Fatmawati (2020) Studi Literatur Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> dan <i>Job satisfaction</i> terhadap Kinerja Karyawan (Perusahaan Jasa)	<i>Self Esteem</i> (X1), <i>Self Efficacy</i> (X2), <i>Job satisfaction</i> (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Jenis penelitian yang digunakan yaitu studi literatur	Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara <i>Self-esteem</i> terhadap kinerja karyawan (Perusahaan Jasa). Terdapat adanya pengaruh positif signifikan antara <i>Self-efficacy</i> terhadap kinerja karyawan (Perusahaan Jasa). Terdapat adanya pengaruh positif signifikan antara <i>Job satisfaction</i> terhadap Kinerja karyawan (Perusahaan Jasa).
10.	Indriyani, Jeniy, Aini Kusniawati, Mukhtar Abdul Kader (2020) Pengaruh <i>Self-esteem</i> dan <i>Self-efficacy</i> terhadap <i>Job satisfaction</i>	<i>Self-esteem</i> (X1) <i>Self-efficacy</i> (X2) <i>Job satisfaction</i> (Y)	Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self-esteem</i> dan <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i> pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis. Dari perhitungan analisis

	Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis)			koefisien korelasi sederhana tingkat hubungannya kuat. Artinya semakin baik <i>self-esteem</i> dan <i>self-efficacy</i> semakin baik pula <i>job satisfaction</i> pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis.
--	---	--	--	---

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tinjauan terhadap sepuluh penelitian terdahulu, ditemukan persamaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini yaitu tema yang diangkat tentang pengaruh *self-efficacy* dan *self-esteem* terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *job-satisfaction*. Sebagian besar studi terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis regresi, serupa dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki perbedaan signifikan, terutama pada konteks objek yang difokuskan pada sektor perbankan daerah tepatnya di PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten Malang, sedangkan penelitian terdahulu banyak dilakukan pada sektor kesehatan dan jasa. Selain itu, penelitian ini mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam pembahasan teori *self-esteem* dan *self-efficacy*, yang belum banyak diangkat dalam penelitian sebelumnya. Perbedaan ini menjadi keunikan tersendiri yang diharapkan dapat memperkaya khazanah penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 *Self-efficacy*

Self-efficacy merupakan persepsi mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Seseorang yang mempunyai rasa efikasi diri yang tinggi mereka percaya bahwa dapat melakukan tugas atau kegiatan apa saja di

sekitar mereka. Berbalik dengan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah yang justru akan cenderung menghalangi mereka dalam melakukan pekerjaannya (Ningsih dan Hayati, 2020).

Menurut Lunenburg (2011), *Self-efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Sedangkan menurut Bandura (dalam Schustack, 2006) mengatakan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengatasi masalah yang dihadapi pada situasi tertentu. *Self-efficacy* merupakan keyakinan dalam kemampuan seseorang untuk mengatur dan mengeksekusi program tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian yang diberikan, penyebab inisiasi perilaku, jumlah usaha yang dikeluarkan, kegigihan meskipun mengalami hambatan serta akhir dari kesuksesan (Muzayyana et al., 2020).

Berdasarkan pernyataan ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya dalam menjalankan keputusan dalam kehidupannya. Dimana seseorang akan yakin dalam menghadapi segala tantangan dan mampu memprediksi seberapa besar usaha yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut.

1. Dimensi pada *Self-efficacy*

Menurut Bandura (1997) Dalam Ghufon dan Risnawati (2010) *self-efficacy* pada tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan

yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut adalah tiga dimensi tersebut:

a) Dimensi tingkatan (*Level*)

Dalam dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Dimensi ini memiliki implikasi 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 (*Strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu semakin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang disarankan 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. Sumber-Sumber *Self-efficacy*

Dalam *self-efficacy* juga terdapat sumber-sumber yang dapat menjadi pengaruh efikasi diri. Menurut Bandura dalam Ghufroon dan Risnawita (2014) *self-efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber informasi utama, yaitu sebagai berikut:

a) Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*)

Sumber informasi ini memberikan pengaruh yang besar pada efikasi diri karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan yang akan menaikkan efikasi dan kegagalan akan membuat menurunkannya. Setelah efikasi diri yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan, sedangkan dalam kegagalan dapat di atasi dengan melalui usaha yang terus-menerus.

b) Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)

Pengalaman terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurai usaha yang dilakukannya.

c) Persuasi verbal (*verbal experience*)

Pada persuasi verbal, diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang

kemampuan- kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

d) Kondisi fisiologis (*physiological state*)

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu.

3. Indikator *Self-efficacy*

Adapun Indikator efikasi diri terdiri dari (Martínez-Martí dan Ruch, 2019) :

a) Kesulitan (Level)

Dimensi ini mengacu pada tingkat kesulitan tugas. Efikasi diri seseorang tinggi pada tugas-tugas sederhana dan mudah, sedangkan rendah pada tugas-tugas kompleks yang membutuhkan keahlian tingkat tinggi. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi memilih tugas dengan tingkat kesulitan sesuai dengan kemampuannya. Dimensi ini berimplikasi pada pilihan perilaku untuk dicoba atau dihindari.

b) Berbagai Perilaku (Umum)

Dimensi ini mengacu pada berbagai perilaku di mana individu memiliki keyakinan pada kemampuan mereka. Individu dapat mempercayai kemampuannya. Apakah itu terbatas pada aktivitas dan situasi tertentu, atau pada beberapa aktivitas dan situasi yang

berbeda? Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi mampu menguasai banyak bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas, sedangkan seseorang dengan efikasi diri yang rendah hanya menguasai beberapa bidang yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas.

c) Kekuatan

Dimensi ini lebih menekankan pada kekuatan atau kemantapan keyakinan seseorang. Efikasi diri berarti bahwa tindakan yang dilakukan membuahkan hasil yang sesuai dengan harapan. *Self-efficacy* adalah dasar untuk melakukan upaya besar, bahkan saat menghadapi rintangan.

Dalam Al-Quran Allah berfirman dalam berbagai surah untuk memerintahkan kepada para hamba-Nya untuk senantiasa yakin, teguh dan tidak bersikap lemah dalam menyelesaikan tugas atau mencapai suatu tujuan. Keyakinan tersebut disandarkan kepada keimanan seseorang kepada Allah serta senantiasa mengharap pertolongan dari-Nya. Konsep keyakinan seseorang dalam mencapai suatu tujuan dijelaskan dalam Al-Quran dan selalu dikaitkan keimanannya pada Allah. Disebutkan dalam surat Al-Anfal ayat 12 yang berbunyi:

إِذْ يُوحِي رَبُّكَ إِلَى الْمَلَائِكَةِ أَنِّي مَعَكُمْ فَثَبَّتُوا الَّذِينَ آمَنُوا سَالِقِي فِي قُلُوبِ
الَّذِينَ كَفَرُوا الرُّعْبَ فَاضْرِبُوا فَوْقَ الْأَعْنَاقِ وَاضْرِبُوا مِنْهُمْ كُلَّ بَنَانٍ ﴿١٢﴾

Artinya: (Ingatlah) ketika Tuhanmu mewahyukan kepada para malaikat, “Sesungguhnya Aku bersamamu. Maka, teguhkanlah (pendirian) orang-orang yang beriman. Kelak Aku akan menimpakan rasa takut ke dalam hati orang-orang yang kufur. Maka, tebaslah bagian atas leher mereka dan potonglah tiap-tiap ujung jari mereka.

Surah Al-Anfal tersebut merupakan surah dalam Al-Quran yang turun di Madinah pada saat terjadi perang Badar antara kaum Mukminin dengan kaum Quraisy Makkah. Ayat tersebut menerangkan tentang pentingnya keteguhan pendirian umat islam pada saat menghadapi perang Badar. Dalam ayat tersebut Allah berfirman kepada malaikat untuk meneguhkan pendirian orang-orang beriman yang pada saat itu menghadapi kaum Quraisy dalam perang Badar.

2.2.2 Self-esteem

Istilah *self-esteem* dalam bahasa Indonesia disebut dengan penghargaan diri. Sedangkan penjelasan menurut Gardner, et al, (2004) yang dikutip oleh Agung (2020) *self-esteem* merupakan suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan *self-esteem* pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita.

Menurut Severe (2002) *self-esteem* adalah sikap atau pendapat seseorang tentang diri sendiri. Orang yang punya harga diri yang sehat menghargai dirinya sendiri. Mereka dapat mengendalikan tingkah laku mereka sendiri. Sedangkan orang yang memiliki harga diri yang buruk mempunyai rasa hormat yang rendah terhadap dirinya sendiri. Mereka tidak yakin terhadap tindakan dan keputusan mereka.

Menurut Reitz et al. (2022), *self-esteem* sering kali dipengaruhi oleh pengalaman agentik, seperti persepsi individu terhadap kompetensi dan status sosialnya. Persepsi positif terhadap kemampuan diri dan pencapaian status sosial tertentu dapat meningkatkan *self-esteem* seseorang. Lebih lanjut, studi oleh Watson (2023) menunjukkan bahwa *self-esteem* memiliki hubungan positif dengan

kepuasan hidup dan self-compassion. Individu dengan tingkat *self-esteem* dan self-compassion yang tinggi cenderung mengalami kepuasan hidup yang lebih besar seiring waktu. Hal ini menekankan pentingnya pengembangan sikap positif terhadap diri sendiri dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Secara keseluruhan, pemahaman modern tentang *self-esteem* menekankan bahwa evaluasi positif terhadap diri sendiri, yang mencakup perasaan berharga, kompeten, dan bermartabat, memainkan peran penting dalam kesehatan mental dan kesejahteraan individu. Pengembangan *self-esteem* yang sehat dapat dicapai melalui pengalaman positif, pengakuan atas pencapaian, dan pengembangan sikap *self-compassion*.

1. Aspek-Aspek *Self-esteem*

Menurut Coopersmith (2002) terdapat empat aspek yang terkandung dalam *Self-esteem* yaitu:

a) Kekuatan Individu (*Power*)

Kekuasaan dalam arti kemampuan untuk mengatur dan mengontrol tingkah laku

orang lain. Kemampuan ini ditandai oleh adanya pengakuan dan rasa hormat yang diterima individu dari orang lain dan besarnya sumbangan dari pikiran atau pendapat dan kebenarannya.

b) Keberartian Individu (*Significance*)

Significance atau keberartian adalah adanya kepedulian dan afeksi yang diterima individu dari orang lain. Hal tersebut merupakan penghargaan dan minat dari orang lain dan pertanda penerimaan dan

popularitasnya. Keadaan tersebut ditandai oleh kehangatan, keikutsertaan, perhatian, dan kesukaan orang lain terhadapnya.

c) Kebajikan Individu (*Virtue*)

Virtue atau kebajikan adalah ketaatan atau mengikuti standar moral dan etika. Kebajikan ditandai oleh ketaatan untuk menjauhi tingkah laku yang harus dihindari dan melakukan tingkah laku yang diperbolehkan atau diharuskan oleh moral atau etika dan agama.

d) Keberhasilan Individu (*Competence*)

Kemampuan, dalam arti sukses memenuhi tuntutan prestasi yang ditandai oleh keberhasilan individu dalam mengerjakan bermacam-macam tugas atau pekerjaan dengan baik dari level yang tinggi dan usia yang berbeda.

2. 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) *Wisecoice 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.

3. Indikator *Self-esteem*

Menurut Reasoner (2010) terdapat 5 indikator untuk mengukur *self-esteem* meliputi:

a) Perasaan aman (*Felling of Security*)

Peraasaan aman bagi individu yang berhubungan dengan rasa kepercayaan dalam lingkungan mereka. Bagi individu yang memiliki rasa aman merasa bahwa lingkungan mereka aman untuk mereka, dapat diandalkan dan terpercaya

b) Perasaan menghormati diri (*Feeling of identity*)

Perasaan identitas melibatkan kesadaran diri menjadi seorang individu yang memisahkan diri orang lain dan memiliki karakteristik yang unik. Ini juga melibatkan penerimaan diri yang memiliki potensi, kepentingan, kekuatan dan kelemahan dari orang lain. Untuk mengetahui jati diri mereka sendiri, individu harus disediakan kesempatan untuk mengeksplorasi diri serta lingkungan mereka.

c) Perasaan diterima (*Feeling of Belonging*)

Perasaan individu bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dan dirinya diterima seperti dihargai oleh kelompoknya. Kelompok ini dapat berupa keluarga, kelompok rekan kerja, atau kelompok apapun. Individu akan memiliki penilaian yang positif tentang dirinya apabila individu tersebut merasa diterima dan menjadi bagian dalam kelompoknya namun individu akan memiliki penilaian negatif tentang dirinya bila mengalami perasaan tidak diterima.

d) Perasaan mampu (*Feeling Of Competence*)

Perasaan dan keyakinan individu akan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri dalam mencapai suatu hasil yang diharapkan, misalnya perasaan seseorang dalam mengalami keberhasilan atau saat mengalami kegagalan. Pengertian ini berkaitan dengan kebanggaan satu perasaan adalah kompetensi pada diri sendiri dan perasaan yang kompeten dalam menghadapi tantangan dalam hidup. Hal ini membantu individu untuk menjadi percaya diri untuk menghadapi kehidupan mereka nanti. Individu yang tidak memiliki rasa kompetensi pribadi akan merasa tidak berdaya.

e) Perasaan Berharga (*Feeling of Worth*)

Perasaan dimana individu merasa dirinya berharga atau tidak, perasaan ini dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu. Perasaan yang dimiliki individu sering kali ditampilkan dan berasal dari pernyataan yang sifatnya pribadi seperti pintar, sopan, baik dan lain sebagainya.

Dalam mewujudkan pribadi yang mulia sesuai dengan tuntunan agama, maka manusia harus memiliki harga diri (*self-esteem*) yang positif. Dalam Islam *self-esteem* dikenal dengan nama *ikhtirām al-nafs*, sebab upaya menghormati diri sendiri akan mempengaruhi individu dalam memberikan penilaian atas dirinya sendiri sehingga harga diri akan terjaga dan terpelihara dengan baik dan terbentuklah manusia menjadi insan mulia (*al-insān al-karīm*). *Self-esteem* pada diri seseorang dapat ditingkatkan dengan cara salah satunya ialah berpikir positif. Adanya pikiran positif ini membantu individu dalam memperbaiki pola pikirnya. Islam mengajarkan umatnya untuk senantiasa berpikir positif, berpikir positif dikenal dengan istilah *Husn-Zhann*, hal ini dijelaskan pada ayat :

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ
وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾

Artinya: “Dan sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam, Kami angkut mereka di darat dan di laut, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik, dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas banyak makhluk yang telah Kami ciptakan.” (QS. Al-Isra’: 70)

Kemampuan dalam berpikir positif dapat menjadikan manusia sebagai pribadi yang kompeten dan memiliki harga diri (*self-esteem*) tinggi. Melalui ayat ini menunjukkan bahwa manusia memiliki posisi mulia dan keistimewaan yang diberikan langsung oleh Allah, yang menjadi dasar bagi setiap individu untuk menghargai dan mengenali potensi dirinya. Adapun tujuan Islam mengajarkan manusia tentang *self-esteem* melalui ayat al-Qur’ān ialah agar manusia dapat berpikir dan mengambil pelajaran dari al-Qur’ān guna menjalani kehidupan yang baik serta untuk menghindari manusia dari kerugian-kerugian yang dapat ditimbulkan dari rendahnya harga diri.

2.2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005) 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.

Menurut Marsam (2020), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau organisasi. Definisi ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga proses dan perilaku yang ditunjukkan selama pelaksanaan tugas. Selanjutnya, Farida dan Fauzi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang, baik berupa barang maupun jasa, yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan. Pendapat ini memperluas pemahaman kinerja sebagai indikator penting dalam evaluasi kontribusi individu terhadap organisasi. Terdapat dua aspek yang penting yang perlu diperhatikan dalam mencapai kinerja kelompok yaitu: pertama, hubungan antara keterpaduan dengan kinerja kelompok; kedua, perbedaan-perbedaan antara pemecahan masalah dengan pengambilan keputusan secara individu dan kelompok. Oleh sebab itu keberhasilan atau kegagalan pegawai dalam memenuhi tujuan-tujuan organisasi ditentukan oleh sebaik mana mereka memimpin kelompok secara terpadu. Dalam mengelola kelompok, kedua aspek tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam

mencapai tujuan organisasi secara legal, etis, dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

1. Indikator yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu :

a) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu

tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013), indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a) Kemampuan

Yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, kecerdasan yang mencukupi dan minat.

b) Kemauan

Yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

c) Energi

Yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

d) Teknologi

Yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.

e) Kompensasi

Yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

2. Faktor-Faktor Pencapaian Kinerja

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

a) Faktor Individu yang terdiri dari :

- Kemampuan dan keahlian
- Latar belakang
- Demografi

b) Faktor psikologis yang terdiri dari :

- Presepsi
- Attitude
- Personality
- Pembelajaran
- Motivasi

c) Faktor Organisasi yang terdiri dari :

- Sumber Daya
- Kepemimpinan
- Penghargaan
- Struktur
- Job Design

Dalam konsep Islam, kinerja merupakan bentuk atau cara seseorang dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai kepercayaan dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan menghasilkan karya yang bermutu. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya

sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat. Dalam Al-Quran dan Hadist membahas tentang kinerja yang baik, seperti yang dituangkan dalam surah Al-Shaff ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ ۖ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ ۝

Artinya: “*Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam satu barisan, seakan-akan mereka suatu bangunan yang tersusun kukuh.*”

Surah di atas menjelaskan tentang bagaimana Allah memberikan petunjuk kepada kaumnya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu. Dapat dijelaskan bahwa ketika masuk di dalam sebuah barisan atau organisasi haruslah melakukan sesuatu yang dengannya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar-standar kinerja organisasi kearah yang lebih baik sehingga organisasi menjadi lebih teratur dan kuat.

2.2.4 *Job satisfaction*

Job satisfaction adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan kantornya (Davis, 1995). Dalam bukunya “Perilaku Organisasi”: Konsep Kontroversi. Robbins (2002) mengatakan *job satisfaction* adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja, dan sebagainya. Seorang dengan tingkat *job satisfaction* tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.

Definisi *job satisfaction* dikemukakan oleh Luthans (2006) adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Terdapat tiga dimensi penting *job satisfaction* yaitu:

- a) *Job satisfaction* adalah respon emosional terhadap situasi kerja
- b) *Job satisfaction* diartikan sebagai beberapa hasil yang diperoleh memenuhi harapan
- c) *Job satisfaction* menyajikan perhatian atau attitude yang berkaitan dengan pekerjaan (Luthans, 2006).

Dalam kajian terbaru mengenai *job satisfaction*, para peneliti menyoroti bahwa *job satisfaction* tidak hanya mencerminkan penyesuaian diri karyawan terhadap kondisi kerja, tetapi juga mencakup perasaan positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka secara keseluruhan. Menurut Ellys dan Ie (2020), *job satisfaction* adalah perasaan senang atau kecewa yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan atau perusahaan tempat mereka bekerja, yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan nilai-nilai yang ditanamkan oleh perusahaan. Studi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan, kondisi pekerjaan. Sedangkan perasaan yang berhubungan

dengan dirinya antara lain, umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan, dan keadaan emosi positif karyawan terhadap pekerjaannya.

1. Indikator *Job satisfaction*

Job satisfaction merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, memungkinkan karyawan bekerja dengan gembira tanpa merasa terbebani dalam bekerja dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Adapun Indikator *job satisfaction* menurut (Afandi, 2018) sebagai berikut:

a) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e) Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2. Karakteristik *Job satisfaction*

Menurut Suwatno dan Priansa, (2014), beberapa faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* yaitu :

a) Imbalan yang Diterima (*Compensation*)

Diutamakan berupa gaji, kebanyakan orang melihat bagaimana rata-rata gaji yang diterima untuk pekerjaan yang sejenis. Bila perusahaan membayar gaji kepada seorang individu dibawah rata-rata seperti yang diterima oleh orang lain, maka individu tersebut akan mengalami ketidakpuasan terhadap gajinya.

b) Pengawasan yang Dilakukan oleh Atasan (*Supervisor*)

Atasan yang menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan kepada bawahan akan memberikan kepuasan terhadap para pekerja dibandingkan atasan yang berikap acuh serta selalu mengkritik.

c) Pekerjaan Itu Sendiri (*Work It Self*)

Sifat-sifat dari pekerjaan itu sendiri, seperti kondisi pekerjaan, pemberian tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang dan belajar, merupakan salah satu factor penentu individu atas kepuasan dari pekerjaan itu sendiri.

d) Hubungan Antar Rekan Sekerja (*Co-Workers*):

Interaksi antar sesama karyawan dapat menciptakan suatu suasana tertentu yang dapat berpengaruh terhadap *job satisfaction* masing-masing individu tersebut.

e) Keamanan kerja (*Job Security*)

Rasa aman atas pekerjaan ini didapatkan dari adanya suasana kerja yang memberikan karyawan rasa nyaman atas kekhawatirannya seperti diberhentikan secara tiba-tiba, ataupun atas hal tidak pasti yang ditakuti individu.

f) Kesempatan untuk Memperoleh Perubahan Status (*Advancement Opportunity*)

Faktor ini memiliki peranan penting dalam menumbuhkan *job satisfaction*, karena dengan adanya promosi jabatan, karyawan dapat merasa lebih puas dalam bekerja karena individu tersebut merasa bahwa ia dapat berkembang lebih baik.

3. Pengaruh *Job satisfaction*

Menurut Afandi (2018), *job satisfaction* memiliki pengaruh sebagai berikut :

a) Terhadap Produktifitas

Produktifitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari *job satisfaction* hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.

b) Ketidakhadiran

Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan.

c) Keluarnya Pekerja

Berhenti atau keluarnya karyawan dari pekerjaannya mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan behubungan dengan ketidakpuasan kerja.

d) Respon terhadap ketidakpuasan kerja

- Keluar (*Exit*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
- Menyuarakan (*Voice*) yaitu memberikan saran dan perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- Mengabaikan (*Neglect*) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.
- Kesetiaan (*Loyalty*) yaitu menunggu secara pasif sama kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

Job satisfaction dalam pandangan Islam memelihara kepentingan antara kedua belah pihak, yakni atasan dengan pekerja atau karyawan. Jika terdapat karyawan yang tidak dibayar dengan gaji yang sepadan dengan tenaga yang telah dikeluarkan, hal itu termasuk kegiatan dzalim yang dilakukan atasan terhadap karyawannya terkait dalam pembayaran gaji karyawan tersebut. Jika hal itu terjadi,

maka karyawan tersebut mengalami ketidakpuasan dalam bekerja karena pemberian gaji merupakan salah satu indikator dari *job satisfaction*. *Job satisfaction* dalam Islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105, yaitu :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Kesimpulan dari ayat-ayat di atas bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat bagi orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

2.3 Kerangka Konseptual

Notoatmodjo (2010) berpendapat bahwa kerangka konseptual merupakan suatu uraian mengenai keterkaitan atau hubungan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian. Kerangka konseptual merupakan sebuah gambaran atau visualisasi atau juga berupa representasi yang tertulis dari hubungan antara variabel yang diteliti dalam penelitian. Dalam sebuah penelitian, umumnya kerangka konseptual dikembangkan berdasarkan kajian teori yang sesuai dengan topik penelitian. Kerangka konseptual di bawah ini didasarkan pada penelitian penelitian sebelumnya untuk menentukan hipotesis penelitian.

2.3.1 Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Agung (2020) menjelaskan bahwa variable *self-efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya semakin tinggi rasa *self-efficacy* maka kinerja perawat pada RSUD Hasanuddin Damrah Manna juga akan meningkat. Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya pemikiran bahwa dirinya memiliki manfaat bagi orang lain, memiliki kualitas dalam bekerja, mampu melakukan pekerjaan dengan baik maka seorang perawat akan bekerja dengan baik. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Stevani Sabayan (2017) dan Prasetya et al (2013) yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara *self-efficacy* terhadap kinerja. *Self-efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu, dimana perubahan *self-efficacy* dapat menyebabkan perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Berdasarkan teori di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1 : *Self-efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.3.2 Pengaruh *self-esteem* terhadap Kinerja Karyawan

Iska (2017) mengatakan penggunaan *self-esteem* dapat membawa dampak positif pada kinerja perawat. Dilihat dari hasil analisis yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *self-esteem* dengan kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ari Sinar Deany (2016) dan Stevani Sebyan (2017) yang menemukan bahwa adanya pengaruh dari *self-esteem* terhadap kinerja. Penelitian oleh Husain dan Santoso (2023) di PT. Offshore Works Jakarta Selatan juga mendukung temuan tersebut, dengan hasil bahwa *self-esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam studi ini, *self-esteem* dan *self-efficacy* secara simultan berkontribusi positif terhadap kinerja, menunjukkan

pentingnya faktor psikologis dalam meningkatkan produktivitas kerja. Secara keseluruhan, literatur menunjukkan bahwa *self-esteem* memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan juga dapat memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui variabel lain seperti *self-efficacy* dan *job satisfaction*. Namun, peran mediasi variabel-variabel tersebut dalam hubungan ini dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik individu. Berdasarkan penelitian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H2 : *Self-esteem* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.3.3 *Job satisfaction* memediasi hubungan Antara *Self-efficacy* dengan Kinerja Karyawan

Iis dan Yunus (2016) dalam penelitian “*Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self Efficacy and Employee Performance*” menunjukkan hasil bahwa *job satisfaction* memediasi kinerja dan efikasi diri dengan cakupan peningkatan dalam kinerja dan kemampuan karyawan yang ditunjukkan dengan kemajuan yang terjadi di dalam perusahaan sehingga pencapaian tersebut mampu memberikan kontribusi yang positif. Temuan serupa diperoleh oleh Saro dan Heryjanto (2023) dalam penelitian mereka yang meneliti pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, dan *job satisfaction* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, literatur menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan juga dapat memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui *job satisfaction*.

Namun, peran mediasi *job satisfaction* dalam hubungan ini dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik individu.

H3 : *Job satisfaction* memediasi hubungan Antara *Self-efficacy* dengan Kinerja Karyawan

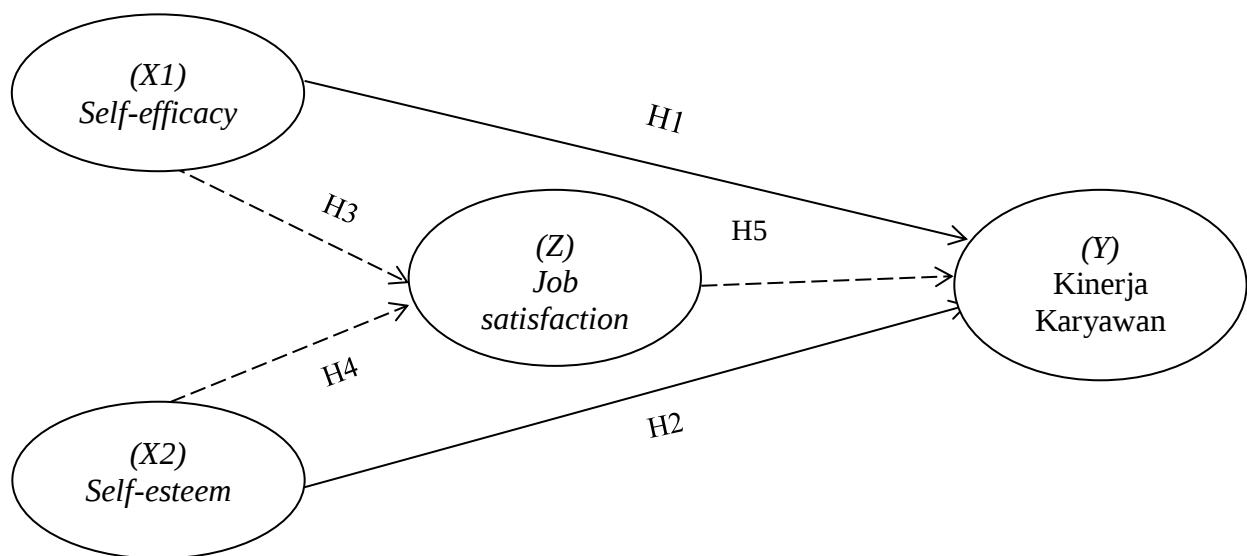
2.3.4 *Job satisfaction* memediasi hubungan antara *Self-esteem* dengan Kinerja Karyawan

Penelitian oleh Luluk (2018) menunjukkan bahwa *self-esteem* memengaruhi *job satisfaction* dan kinerja karyawan. *Self-esteem* memengaruhi kepuasan melalui sikap, keyakinan, dan kemampuan yang nantinya menghasilkan kinerja yang baik. Temuan ini diperkuat oleh studi yang dilakukan oleh Maulidiyah (2019) di PT Binor Karya Mandiri Paiton Probolinggo, yang menemukan bahwa *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* dan kinerja karyawan, serta *job satisfaction* memediasi hubungan antara *self-esteem* dan kinerja karyawan. Namun, tidak semua penelitian menemukan bahwa *job satisfaction* memediasi hubungan antara *self-esteem* dan kinerja. Sulaimiah et al. (2024) dalam penelitiannya terhadap tenaga medis di Mataram menemukan bahwa *self-esteem* dan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* dan kinerja, namun *job satisfaction* tidak memediasi pengaruh *self-esteem* terhadap kinerja. Secara keseluruhan, literatur menunjukkan bahwa *self-esteem* memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan juga dapat memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui *job satisfaction* atau *self-efficacy*. Namun, peran mediasi *job satisfaction* dalam hubungan ini dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik individu.

H4 : *Job satisfaction* memediasi hubungan antara *Self-esteem* dengan Kinerja Karyawan

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

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025)

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesa yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan masalah penelitian dikatakan sementara karena hasil atau jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan dan belum berdasarkan fakta yang diperoleh melalui pengumpulan (Sugiyono, 2013)

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

H1 : *Self-efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2 : *Self-esteem* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3 : *Job satisfaction* memediasi hubungan Antara *Self-efficacy* dengan Kinerja Karyawan

H4 : *Job satisfaction* memediasi hubungan antara *Self-esteem* dengan Kinerja Karyawan

H5 : *Self-efficacy* dan *Self-esteem* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif, yakni penelitian yang bertujuan untuk mengkaji hubungan antara dua atau lebih variabel (Sugiyono, 2013). Penelitian ini dilaksanakan guna menganalisis pengaruh variabel independen, yaitu *self-efficacy*, *self-esteem*, terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan yang dimediasi oleh *job satisfaction*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode analisis data yang dilakukan melalui pengumpulan dan pengolahan data berbentuk angka, dengan tujuan untuk meneliti suatu populasi dan sampel yang selanjutnya dianalisis menggunakan metode statistic (Sugiyono, 2013).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten Malang dalam kurung waktu 1 bulan (April - Mei) 2025.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan dianalisis guna menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini,

populasi yang dimaksud mencakup seluruh karyawan PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten Malang, yang berjumlah 66 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah keseluruhan beserta karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pengambilan sampel, peneliti menerapkan metode probability sampling dengan pendekatan simple random sampling, yaitu metode di mana setiap anggota populasi dipilih secara acak tanpa mempertimbangkan tingkatan atau strata dalam populasi (Sugiyono, 2013). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan metode penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel ketika seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi karyawan PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten Malang relatif kecil, yaitu sebanyak 66 orang, sehingga memungkinkan seluruhnya untuk diteliti. Menurut Sugiyono (2013), sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.5 Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013), penelitian kuantitatif merupakan metode yang didasarkan pada paradigma

positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, di mana pengambilan sampelnya umumnya dilakukan secara acak. Pengumpulan data dilakukan dengan instrumen penelitian, sedangkan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan sumbernya, data dalam penelitian dibagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder:

1. Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari responden atau sumber pertama di lapangan. Data ini bersifat orisinal karena belum pernah dipublikasikan sebelumnya dan dikumpulkan khusus untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. BPR Dhana Lestari sebagai sampel penelitian. Penggunaan kuesioner dipilih karena sesuai untuk mengukur persepsi dan penilaian responden terhadap variabel *self-efficacy*, *self-esteem*, *job satisfaction*, dan kinerja. Teknik ini memungkinkan peneliti mendapatkan data kuantitatif yang relevan dan dapat diolah untuk mendukung analisis statistik yang direncanakan.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber-sumber yang sudah ada sebelumnya, sehingga peneliti bertindak sebagai pihak kedua. Sumber data sekunder dapat berupa buku, laporan, jurnal, dan sebagainya.

Memahami kedua jenis data tersebut sangat penting, karena menjadi dasar dalam menentukan metode dan langkah-langkah yang akan digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses yang dilakukan untuk mengungkap berbagai fenomena yang terjadi di masyarakat, dengan memanfaatkan berbagai metode dan pendekatan agar proses tersebut berlangsung secara sistematis serta dapat dipertanggung jawabkan tingkat kevalidannya (Faizal et al., 2016).

3.6.1 Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi serta gambaran umum mengenai perusahaan yang dijadikan lokasi penelitian (Rahayu, 2004). Kegiatan ini dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan mewawancarai pihak HRD PT. BPR Dhana Lestari. Dalam wawancara tersebut, peneliti memperoleh data terkait jumlah karyawan, data turnover, serta sistem penilaian kinerja yang digunakan perusahaan. Selain itu, peneliti juga mendapat informasi bahwa perusahaan hanya memberikan akses data untuk satu tahun terakhir, yaitu tahun 2024.

Informasi ini sangat membantu peneliti dalam menyesuaikan indikator penelitian dengan kondisi nyata yang ada di lapangan, serta memastikan bahwa variabel yang digunakan tetap relevan dengan konteks kerja karyawan di perusahaan tersebut.

3.6.2 Kuesioner

Kuesioner adalah sebuah angket yang dirancang secara terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan data, sehingga dapat diperoleh informasi yang akurat berupa tanggapan langsung dari responden (Sugiyono, 2018). Penyusunan

kuesioner ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang sesuai dan relevan dengan kebutuhan penelitian.

3.7 Definisi Operasional Variabel

3.7.1 Variabel Bebas (Independent Variable)

Menurut Muslich (2009), variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lainnya dalam suatu hubungan. Jika terdapat dua variabel yang saling berhubungan dan salah satunya memengaruhi variabel lain, maka variabel yang memberikan pengaruh tersebut disebut variabel bebas (*Independent Variable*). Dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan meliputi:

1. *Self-esteem* (X1)

Gardner et al. (2004) yang dikutip oleh Angreni, Afrilla (2015) mendefinisikan *self-esteem* sebagai keyakinan individu terhadap nilai dirinya sendiri yang didasarkan pada penilaian secara keseluruhan. *Self-esteem* terbentuk dari kondisi pribadi seseorang serta bagaimana orang lain memperlakukannya. Pengukuran *self-esteem* dilakukan melalui pernyataan yang bersifat positif maupun negatif. Faktor-faktor yang membentuk *self-esteem* meliputi:

- a. Perencanaan tujuan (*Goal setting*)
- b. Pengambilan risiko (*Risk taking*)
- c. Keterbukaan diri (*Opening up*)
- d. Pengambilan keputusan yang bijak (*Wise choice making*)
- e. Manajemen waktu (*Time sharing*)
- f. Proses penyembuhan (*Healing*)

2. *Self-efficacy* (X2)

Menurut Bandura (1997) dalam Ghufroon dan Risnawati (2010), efikasi diri berbeda pada setiap individu dan terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu:

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

3.7.2 Variabel Intervening

Menurut Sugiyono (2013), variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis memediasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel ini tidak dapat diamati secara langsung, tetapi keberadaannya menjembatani pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel intervening yang digunakan adalah *job satisfaction* (Z). Mangkunegara (2005) menyebutkan bahwa *job satisfaction* dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor individu, meliputi kecerdasan (IQ), kemampuan khusus, usia, jenis kelamin, kondisi fisik, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, mencakup jenis pekerjaan, struktur organisasi, jabatan atau golongan, posisi, kualitas pengawasan, jaminan finansial, peluang promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

3.7.3 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Muslich (2009), variabel terikat adalah variabel yang mengalami pengaruh atau menjadi akibat dari variabel bebas. Dengan kata lain, variabel ini

merupakan hasil (output), kriteria, atau konsekuensi dari hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah

1. Kinerja Karyawan (Y).

Dessler (1997) menguraikan bahwa terdapat enam kategori utama yang digunakan untuk menilai kinerja individu karyawan, yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. 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.	Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketetapan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian f. Komitmen kerja	Skala <i>Likert</i> dengan alternative jawaban dari satu sampai dengan lima

4.	<i>Job satisfaction</i> (Z)	a. Faktor, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan 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 Likert dengan alternatif jawaban dari satu sampai dengan lima.
----	--------------------------------	---	--

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

3.8 Analisis Data

Setelah seluruh data berhasil dikumpulkan, tahap berikutnya adalah melakukan analisis data dengan menggunakan metode analisis yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Noor (2012), analisis deskriptif adalah metode penyajian data hasil penelitian yang dimulai dengan gambaran mengenai lokasi penelitian serta karakteristik responden. Selanjutnya, analisis ini menguraikan poin-poin yang menjawab tujuan khusus maupun umum dari penelitian. Penyajian data dapat dilakukan melalui kombinasi narasi, tabel, semi-tabel, ataupun dalam bentuk grafik.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan data secara sederhana agar mudah dipahami. Analisis ini membantu peneliti menunjukkan siapa saja respondennya, seperti berapa jumlahnya, bagaimana profilnya, dan seperti apa jawaban mereka terhadap kuesioner. Hasilnya dapat disajikan dalam bentuk teks, tabel, atau grafik sehingga pembaca bisa melihat gambaran umum hasil penelitian sebelum dilakukan analisis statistik lanjutan.

3.8.2 Uji Validitas Reliabilitas

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi dua syarat utama, yaitu:

1. Uji Validitas Data

Validitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Misalnya, jika alat ukurnya adalah meteran, maka validitasnya menunjukkan seberapa akurat alat tersebut dalam mengukur jarak antara dua titik. Validitas berarti memastikan bahwa kuesioner yang digunakan memang benar-benar mengukur variabel yang dimaksud, seperti self-efficacy, self-esteem, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan agar tiap butir pertanyaan dapat dipastikan relevan dan sesuai dengan konsep teoritis yang diukur. Jika item dalam kuesioner tidak valid, maka hasil yang diperoleh tidak bisa mencerminkan keadaan sebenarnya. Oleh karena itu, pengujian validitas sangat penting dilakukan sebelum kuesioner digunakan secara penuh dalam pengumpulan data. Pengujian validitas biasanya dilakukan menggunakan rumus berikut:

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

Keterangan:

- r : koefisien korelasi
- n : jumlah sampel
- x : variabel bebas (yang mempengaruhi)
- y : variabel terikat (yang dipengaruhi) (Aisyah, 2015)

2. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas mengukur tingkat konsistensi suatu instrumen dalam mengukur gejala yang sama di waktu yang berbeda. Sebuah kuesioner dinyatakan reliabel apabila memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan dalam kondisi yang berbeda namun untuk mengukur konsep atau konstruk yang sama. Dalam aplikasi SPSS, reliabilitas biasanya diuji menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (Aisyah, 2015).

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat dipahami bahwa uji reliabilitas digunakan untuk memastikan apakah kuesioner yang disebarcan dapat dipercaya dan menghasilkan data yang stabil. Dalam penelitian ini, reliabilitas penting karena instrumen digunakan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap variabel self-efficacy, self-esteem, kepuasan kerja, dan kinerja. Dengan uji Cronbach's Alpha melalui SPSS, peneliti dapat mengetahui apakah setiap item dalam kuesioner konsisten dalam menggambarkan variabel yang diteliti. Jika nilai alpha di atas 0,60, maka kuesioner dianggap cukup andal untuk digunakan dalam penelitian.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi yang digunakan, terdapat variabel pengganggu atau residual yang terdistribusi secara normal. Hal ini penting karena uji statistik seperti uji t dan uji F mengharuskan residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi tersebut tidak terpenuhi, maka hasil uji statistik dapat menjadi

tidak valid, khususnya ketika jumlah sampel yang digunakan relatif kecil. Pengujian normalitas data dapat dilakukan melalui uji statistik Kolmogorov-Smirnov, di mana data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 (Aisyah, 2015).

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam model regresi telah memenuhi syarat distribusi normal. Ini penting agar hasil pengujian seperti uji t dan uji F dapat dipercaya dan tidak bias. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan untuk mengecek apakah data kuesioner yang digunakan untuk mengukur *self-efficacy*, *self-esteem*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan menyebar secara normal. Jika nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov lebih dari 0,05, maka data dianggap normal dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis regresi.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan atau korelasi di antara variabel independen (variabel bebas). Dalam model regresi yang ideal, seharusnya tidak ada hubungan yang kuat antar variabel bebas tersebut. Uji multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), yang dianalisis menggunakan software SPSS. Jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model (Aisyah, 2015).

Uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan bahwa variabel-variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *self-efficacy*, *self-esteem*, dan kepuasan kerja tidak saling memengaruhi secara berlebihan. Jika antar variabel bebas saling berkorelasi kuat, maka hasil regresi bisa menjadi tidak akurat karena sulit mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara murni. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan VIF di SPSS. Selama nilai tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, maka model dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Apabila varian residual tetap atau konstan, kondisi tersebut disebut homoskedastisitas. Namun, jika varian residual berbeda antar pengamatan, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang memenuhi asumsi homoskedastisitas atau tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati pola pada grafik *scatterplot*, yaitu dengan melihat hubungan antara nilai prediksi variabel dependen dan residualnya. Jika titik-titik dalam grafik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas (Mattola, 2011).

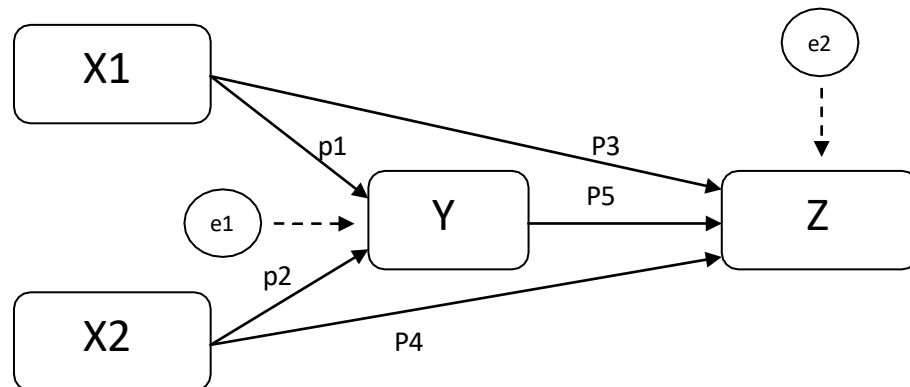
Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa nilai kesalahan (residual) pada model regresi memiliki varian yang sama untuk semua data. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot pada SPSS. Jika titik-titik pada grafik terlihat menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, baik di atas maupun di bawah garis nol, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hal ini penting agar model regresi yang digunakan untuk menguji pengaruh *self-efficacy*, *self-esteem*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetap valid dan tidak bias.

3.8.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi dengan variabel intervening bertujuan untuk menganalisis pengaruh tidak langsung antara satu variabel terhadap variabel lainnya. Untuk menguji pengaruh variabel intervening, digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Metode ini merupakan pengembangan dari regresi linier berganda, di mana analisis regresi digunakan untuk memperkirakan hubungan kausalitas antar variabel dalam model yang telah ditetapkan berdasarkan teori.

Tujuan utama analisis jalur adalah untuk mengidentifikasi pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh langsung dan tidak langsung dihitung berdasarkan nilai unstandardized coefficients dari regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah gambaran model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini:

Gambar 3. 1 Analisis Jalur X1, X2 terhadap Y dan Dampaknya terhadap Z



Persamaan Strukturalnya adalah :

$$Y : a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1$$

$$Z : a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Y + e_2$$

Keterangan :

a = konstanta

b = koefisien korelasi

X1 = *Self-efficacy*

X2 = *Self-esteem*

Y = *Job satisfaction*

Z = Kinerja Karyawan

e = *error*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Lokasi Penelitian

4.1.1 Latar Belakang PT. BPR Dhana Lestari

PT BPR Dhana Lestari merupakan salah satu bank perkreditan rakyat yang beroperasi di wilayah Kabupaten Malang, Jawa Timur. Didirikan pada tanggal 2 Agustus 1989 melalui Akta Notaris No. 17, dan memperoleh pengesahan melalui SK Menteri Kehakiman No. C2-9462 HT.01.01-TH.89 tanggal 13 Oktober 1989. Operasional perusahaan secara resmi dimulai pada tanggal 19 Maret 1990. Seiring dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat akan layanan keuangan yang mudah dijangkau, BPR Dhana Lestari terus berupaya memperluas cakupan layanannya. Pada tanggal 31 Januari 2021, PT BPR Dhana Lestari melakukan merger dengan dua bank lain, yaitu PT BPR Dau Anugerah dan BPR Sedayadhana Makmur, yang menjadi tonggak penting dalam memperkuat fondasi serta memperluas jangkauan layanan perusahaan.

Kantor pusat BPR Dhana Lestari berlokasi di Jl. Ahmad Yani No. 74A, Kepanjen, Kabupaten Malang, dan didukung oleh empat kantor cabang serta dua kantor kas yang tersebar di beberapa kecamatan seperti Tumpang, Dau, Dampit, Turen, dan Wajak. Jaringan ini mempermudah masyarakat dari berbagai wilayah di Kabupaten Malang untuk mengakses layanan perbankan dengan lebih cepat dan efisien. Dalam menjalankan operasionalnya, BPR Dhana Lestari juga mengedepankan pelayanan yang ramah dan bersahabat, dengan pendekatan personal yang menjadi ciri khas BPR dalam membangun hubungan jangka panjang dengan nasabahnya.

Sebagai lembaga keuangan yang fokus pada sektor mikro dan kecil, PT. BPR Dhana Lestari hadir dengan komitmen untuk membantu mendorong pertumbuhan ekonomi lokal melalui penyediaan fasilitas kredit yang mudah, cepat, dan terjangkau. Perusahaan ini berperan penting dalam memberikan akses pembiayaan kepada masyarakat yang belum terjangkau oleh bank-bank umum, terutama pelaku usaha mikro dan kecil yang membutuhkan suntikan dana untuk menjalankan maupun mengembangkan usahanya. Tidak hanya menyediakan produk kredit, BPR Dhana Lestari juga menawarkan layanan simpanan seperti tabungan dan deposito berjangka, yang seluruhnya dijamin oleh Lembaga Penjamin Simpanan (LPS), memberikan rasa aman bagi nasabahnya.

Pada tahun 2024, PT. BPR Dhana Lestari memperoleh pengakuan dari Majalah Infobank dengan masuk dalam daftar 417 BPR terbaik nasional dan meraih predikat ‘Sangat Bagus’. Penghargaan ini mencerminkan soliditas kinerja keuangan bank yang mencakup aspek seperti likuiditas, rentabilitas, dan kualitas asset serta konsistensi dalam menerapkan prinsip kehati-hatian dalam operasionalnya. Prestasi ini juga menjadi validasi atas kepercayaan nasabah dan instansi pengawas terhadap kredibilitas BPR Dhana Lestari, memperkuat posisinya sebagai lembaga keuangan yang terpercaya di Kabupaten Malang.

4.1.2 Visi dan Misi

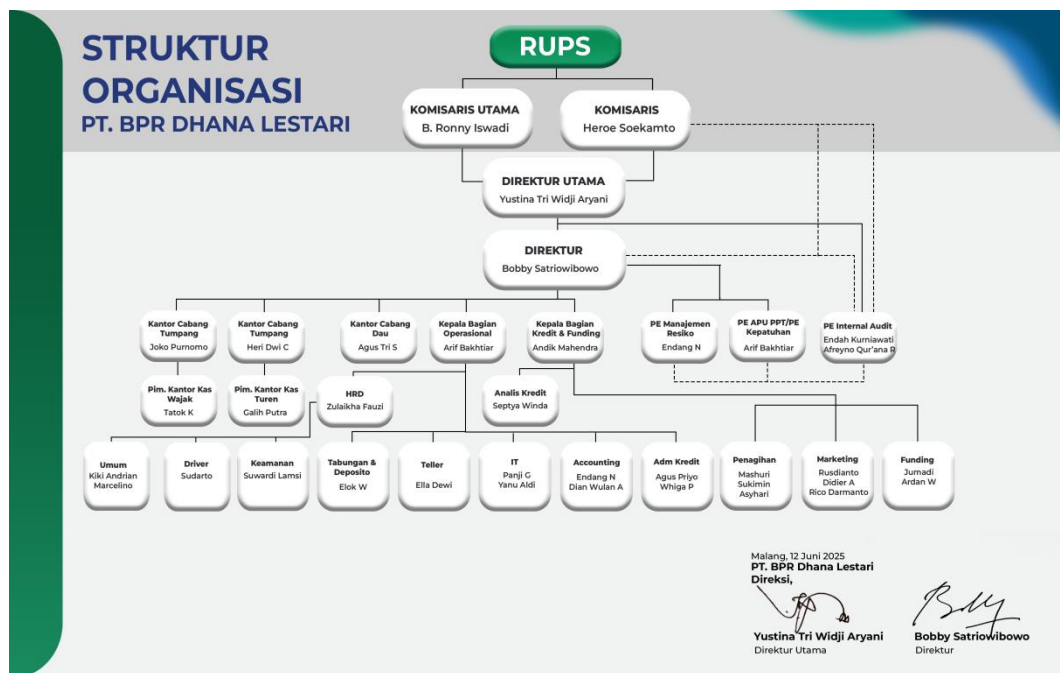
Visi PT. BPR Dhana Lestari adalah meningkatkan perekonomian masyarakat dan menjadi penyedia jasa profesional yang memiliki daya saing dalam pelayanan dengan tetap memperhatikan keselarasan aspek ekonomi, sosial dan lingkungan hidup.

Sedangkan misi keberlanjutan perusahaan mencakup beberapa poin, antara lain:

1. Mewujudkan penerapan keuangan berkelanjutan yang mampu mendorong kesejahteraan masyarakat.
2. Menjadi BPR yang peduli terhadap kepentingan masyarakat dan lingkungan hidup.
3. Berperan aktif dalam meningkatkan perekonomian Indonesia melalui penerapan keuangan berkelanjutan.

4.1.4 Struktur Organisasi PT. BPR Dhana Lestari

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. BPR Dhana Lestari

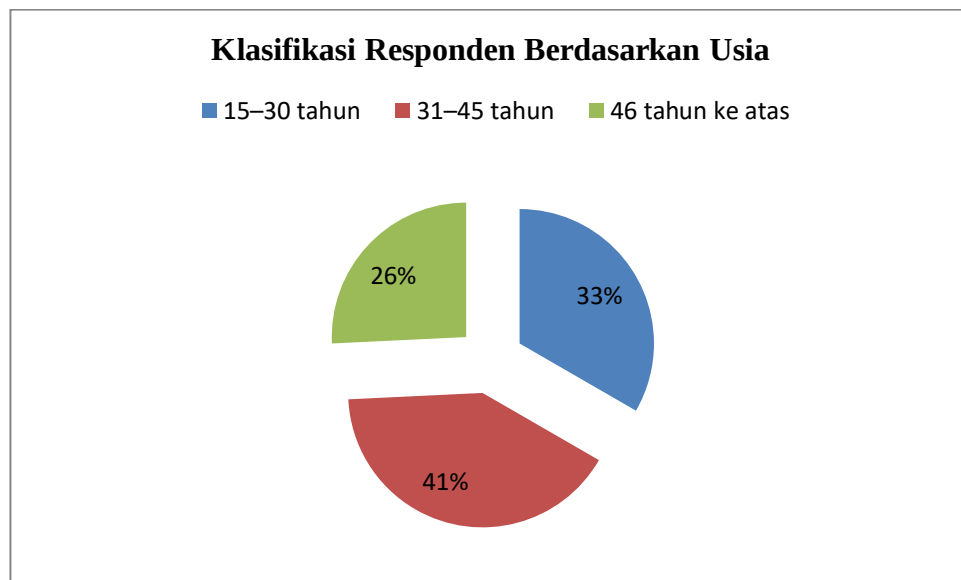


Sumber: Data diolah peneliti, 2025

4.2 Deskripsi Klasifikasi Responden

4.2.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Gambar 4. 2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

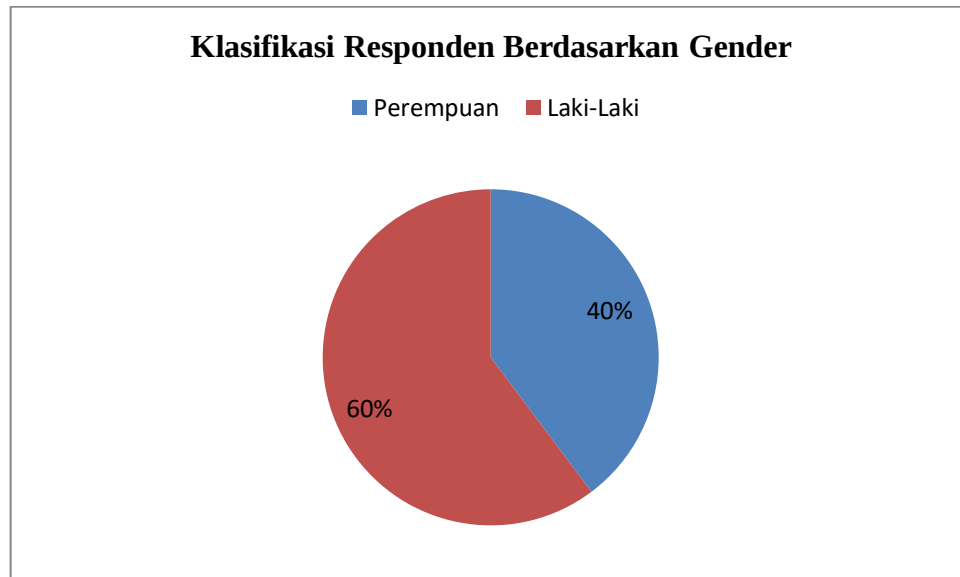


Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti, responden dalam penelitian ini dikelompokkan ke dalam tiga rentang usia. Sebanyak 22 responden (33%) berada pada rentang usia 20–30 tahun, 27 responden (41%) berada pada rentang usia 31–45 tahun, dan sisanya 17 responden (26%) berada pada rentang usia 46 tahun ke atas. Rentang usia tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dan telah memiliki pengalaman kerja yang relevan, sehingga diharapkan dapat memahami pernyataan dalam kuesioner dengan baik dan memberikan jawaban yang objektif.

4.2.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Gender

Gambar 4. 3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Gender



Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dalam penelitian ini, responden diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin menjadi dua kelompok, yaitu laki-laki dan perempuan. Hasil pengumpulan data menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan laki-laki, yaitu sebanyak 39 orang, yang secara persentase mewakili 59% dari total keseluruhan responden. Sementara itu, perempuan tercatat sebanyak 27 orang atau sekitar 41% dari jumlah responden. Komposisi ini mencerminkan bahwa tenaga kerja di PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten Malang didominasi oleh laki-laki. Namun demikian, proporsi responden perempuan juga cukup signifikan, sehingga tetap memberikan representasi yang seimbang dari kedua gender.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk menggambarkan dan menjelaskan sebaran frekuensi jawaban para responden terhadap setiap variabel

penelitian, berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang telah disebarakan kepada 66 responden.

4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai *Self Efficacy*

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan dan diisi oleh karyawan PT. BPR Dhana Lestari dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut :

Tabel 4.1
Tanggapan Responden Mengenai Self Efficacy

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		STS	STS	TS	TS	N	N	S	S	SS	SS
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Saya yakin dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas.	2	3%	1	2%	8	12 %	17	26 %	38	58%
2	Saya bisa bekerja di bawah tekanan.	3	5%	2	3%	9	14 %	25	38 %	27	41%
3	Saya percaya bahwa saya bisa berkembang.	1	2%	2	3%	5	8%	12	18 %	46	70%
4	Saya tetap semangat meskipun mengalami kegagalan.	1	2%	2	3%	6	9%	20	30 %	37	56%
5	Saya bisa mengandalkan diri saya dalam situasi apa pun.	2	3%	2	3%	5	8%	25	38 %	32	48%
6	Saya percaya kemampuan saya bisa digunakan di situasi berbeda.	1	2%	3	5%	6	9%	31	47 %	25	38%

Sumber : data yang diolah peneliti,2025

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

1. . Pernyataan "Saya yakin dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 38 orang (58%), S sebanyak 17 orang (26%), N sebanyak 8 orang (12%), TS sebanyak 1 orang (2%), STS sebanyak 2 orang (3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.
2. Pernyataan "Saya bisa bekerja di bawah tekanan." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 27 orang (41%), S sebanyak 25 orang (38%), N sebanyak 9 orang (14%), TS sebanyak 2 orang (3%), STS sebanyak 3 orang (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.
3. Pernyataan "Saya percaya bahwa saya bisa berkembang." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 46 orang (70%), S sebanyak 12 orang (18%), N sebanyak 5 orang (8%), TS sebanyak 2 orang (3%), STS sebanyak 1 orang (2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.
4. Pernyataan "Saya tetap semangat meskipun mengalami kegagalan." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 37 orang (56%), S sebanyak 20 orang (30%), N sebanyak 6 orang (9%), TS sebanyak 2 orang (3%), STS sebanyak 1 orang (2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.

5. Pernyataan "Saya bisa mengandalkan diri saya dalam situasi apa pun." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 32 orang (48%), S sebanyak 25 orang (38%), N sebanyak 5 orang (8%), TS sebanyak 2 orang (3%), STS sebanyak 2 orang (3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.
6. Pernyataan "Saya percaya kemampuan saya bisa digunakan di situasi berbeda." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 25 orang (38%), S sebanyak 31 orang (47%), N sebanyak 6 orang (9%), TS sebanyak 3 orang (5%), STS sebanyak 1 orang (2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai *Self Esteem*

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

Tabel 4.2
Tanggapan Responden Mengenai Self Esteem

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		STS	STS	TS	TS	N	N	S	S	SS	SS
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Saya tahu apa yang ingin saya capai dalam hidup.	1	2%	1	2%	5	8%	19	29 %	40	61%

2	Saya membuat rencana untuk masa depan saya.	2	3%	2	3%	2	3%	13	20 %	47	71%
3	Saya siap menghadapi tantangan meskipun sulit.	2	3%	2	3%	8	12 %	14	21 %	40	61%
4	Saya berani mencoba hal baru di tempat kerja.	2	3%	4	6%	9	14 %	18	27 %	33	50%
5	Saya tidak takut memberi pendapat pribadi di depan umum.	1	2%	4	6%	10	15 %	25	38 %	26	39%
6	Saya mempertimbangkan dampak sebelum mengambil keputusan.	1	2%	2	3%	7	11 %	16	24 %	40	61%
7	Saya membuat keputusan dengan berpikir logis.	2	3%	1	2%	8	12 %	18	27 %	37	56%
8	Saya dapat mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	0	0%	3	5%	2	3%	26	39 %	35	53%
9	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	1	2%	1	2%	6	9%	25	38 %	33	50%
10	Saya belajar dari pengalaman buruk untuk	2	3%	2	3%	4	6%	12	18 %	46	70%

	jadi lebih baik.										
11	Saya bisa bangkit kembali setelah mengalami kegagalan.	2	3%	2	3%	4	6%	23	35 %	35	53%

Sumber : data yang diolah peneliti, 2025

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

1. Pernyataan "Saya tahu apa yang ingin saya capai dalam hidup." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 39 orang (59%), S sebanyak 19 orang (29%), N sebanyak 5 orang (8%), TS sebanyak 1 orang (2%), STS sebanyak 1 orang (2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.
2. Pernyataan "Saya membuat rencana untuk masa depan saya." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 47 orang (71%), S sebanyak 13 orang (20%), N sebanyak 2 orang (3%), TS sebanyak 2 orang (3%), STS sebanyak 2 orang (3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.
3. Pernyataan "Saya siap menghadapi tantangan meskipun sulit." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 40 orang (61%), S sebanyak 14 orang (21%), N sebanyak 8 orang (12%), TS sebanyak 2 orang (3%), STS sebanyak 2 orang (3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.

4. Pernyataan "Saya berani mencoba hal baru di tempat kerja." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 33 orang (50%), S sebanyak 18 orang (27%), N sebanyak 9 orang (14%), TS sebanyak 4 orang (6%), STS sebanyak 2 orang (3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.
5. Pernyataan "Saya tidak takut memberi pendapat pribadi di depan umum." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 26 orang (39%), S sebanyak 25 orang (38%), N sebanyak 10 orang (15%), TS sebanyak 4 orang (6%), STS sebanyak 1 orang (2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.
6. Pernyataan "Saya mempertimbangkan dampak sebelum mengambil keputusan." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 39 orang (59%), S sebanyak 16 orang (24%), N sebanyak 7 orang (11%), TS sebanyak 2 orang (3%), STS sebanyak 1 orang (2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.
7. Pernyataan "Saya membuat keputusan dengan berpikir logis." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 37 orang (56%), S sebanyak 18 orang (27%), N sebanyak 8 orang (12%), TS sebanyak 1 orang (2%), STS sebanyak 2 orang (3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.

8. Pernyataan "Saya dapat mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 35 orang (53%), S sebanyak 26 orang (39%), N sebanyak 2 orang (3%), TS sebanyak 3 orang (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.
9. Pernyataan "Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 33 orang (50%), S sebanyak 25 orang (38%), N sebanyak 6 orang (9%), TS sebanyak 1 orang (2%), STS sebanyak 1 orang (2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.
10. Pernyataan "Saya belajar dari pengalaman buruk untuk jadi lebih baik." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 46 orang (70%), S sebanyak 12 orang (18%), N sebanyak 4 orang (6%), TS sebanyak 2 orang (3%), STS sebanyak 2 orang (3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.
11. Pernyataan "Saya bisa bangkit kembali setelah mengalami kegagalan." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 35 orang (53%), S sebanyak 23 orang (35%), N sebanyak 4 orang (6%), TS sebanyak 2 orang (3%), STS sebanyak 2 orang (3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.

4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan dan diisi oleh karyawan PT.

BPR Dhana Lestari dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut :

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		STS	STS	TS	TS	N	N	S	S	SS	SS
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Saya berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik.	2	3%	0	0%	3	5%	14	21 %	47	71%
2	Saya memperhatikan detail dalam menyelesaikan tugas.	1	2%	4	6%	4	6%	25	38 %	32	48%
3	Saya bisa menyelesaikan banyak tugas dalam sehari.	5	8%	2	3%	12	18 %	33	50 %	14	21%
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditargetkan.	1	2%	3	5%	9	14 %	31	47 %	22	33%
5	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai deadline.	1	2%	3	5%	8	12 %	29	44 %	25	38%
6	Saya jarang terlambat dalam menyerahkan hasil kerja.	1	2%	0	0%	9	14 %	33	50 %	23	35%
7	Saya bekerja dengan cara yang efisien dan efektif.	1	2%	1	2%	8	12 %	23	35 %	33	50%

8	Saya bisa bekerja tanpa perlu diawasi terus-menerus.	1	2%	5	8%	2	3%	18	27 %	40	61%
9	Saya memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan saya.	2	3%	1	2%	5	8%	12	18 %	46	70%
10	Saya menunjukkan dedikasi tinggi terhadap perusahaan.	2	3%	2	3%	7	11 %	15	23 %	40	61%

Sumber : data yang diolah peneliti,2025

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dijelaskan beberapa pendapat responden

mengenai kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Pernyataan "Saya berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 47 orang (71%), S sebanyak 14 orang (21%), N sebanyak 3 orang (5%), STS sebanyak 2 orang (3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.
2. Pernyataan "Saya memperhatikan detail dalam menyelesaikan tugas." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 32 orang (48%), S sebanyak 25 orang (38%), N sebanyak 4 orang (6%), TS sebanyak 4 orang (6%), STS sebanyak 1 orang (2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.
3. Pernyataan "Saya bisa menyelesaikan banyak tugas dalam sehari." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 14 orang (21%), S sebanyak

33 orang (50%), N sebanyak 12 orang (18%), TS sebanyak 2 orang (3%), STS sebanyak 5 orang (8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

4. Pernyataan "Saya menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditargetkan." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 22 orang (33%), S sebanyak 31 orang (47%), N sebanyak 9 orang (14%), TS sebanyak 3 orang (5%), STS sebanyak 1 orang (2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
5. Pernyataan "Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai deadline." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 25 orang (38%), S sebanyak 29 orang (44%), N sebanyak 8 orang (12%), TS sebanyak 3 orang (5%), STS sebanyak 1 orang (2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
6. Pernyataan "Saya jarang terlambat dalam menyerahkan hasil kerja." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 23 orang (35%), S sebanyak 33 orang (50%), N sebanyak 9 orang (14%), STS sebanyak 1 orang (2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
7. Pernyataan "Saya bekerja dengan cara yang efisien dan efektif." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 33 orang (50%), S sebanyak 23 orang (35%), N sebanyak 8 orang (12%), TS sebanyak 1 orang (2%),

STS sebanyak 1 orang (2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.

8. Pernyataan "Saya bisa bekerja tanpa perlu diawasi terus-menerus." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 40 orang (61%), S sebanyak 18 orang (27%), N sebanyak 2 orang (3%), TS sebanyak 5 orang (8%), STS sebanyak 1 orang (2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.
9. Pernyataan "Saya memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan saya." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 46 orang (70%), S sebanyak 12 orang (18%), N sebanyak 5 orang (8%), TS sebanyak 1 orang (2%), STS sebanyak 2 orang (3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.
10. Pernyataan "Saya menunjukkan dedikasi tinggi terhadap perusahaan." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 40 orang (61%), S sebanyak 15 orang (23%), N sebanyak 7 orang (11%), TS sebanyak 2 orang (3%), STS sebanyak 2 orang (3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.

4.3.4 Tanggapan Responden Mengenai *Job Satisfaction*

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar dan diisi oleh karyawan PT.

BPR Dhana Lestari dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut :

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Job Satisfaction

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		STS	STS	TS	TS	N	N	S	S	SS	SS
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Saya merasa kemampuan saya sesuai dengan pekerjaan ini.	2	3%	1	2%	6	9%	24	36 %	33	50%
2	Saya merasa pekerjaan ini cocok dengan kepribadian saya.	1	2%	4	6%	12	18 %	14	21 %	35	53%
3	Saya nyaman secara emosional saat bekerja.	1	2%	2	3%	11	17 %	21	32 %	31	47%
4	Saya merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja.	1	2%	4	6%	6	9%	18	27 %	37	56%
5	Saya puas dengan gaji dan tunjangan yang saya terima.	3	5%	2	3%	8	12 %	22	33 %	31	47%
6	Saya memiliki ruang untuk berkembang di tempat kerja ini.	2	3%	4	6%	5	8%	22	34 %	33	50%
7	Saya merasa kondisi kerja saya cukup nyaman.	2	3%	2	3%	6	9%	21	32 %	35	53%
8	Saya merasa sistem promosi di tempat kerja berjalan adil.	3	5%	2	3%	10	15 %	20	30 %	31	47%

9	Saya mendapat dukungan sosial yang cukup di lingkungan kerja.	1	2%	3	5%	5	8%	17	26 %	40	61%
---	---	---	----	---	----	---	----	----	------	----	-----

Sumber : data yang diolah peneliti, 2025

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

1. Pernyataan "Saya merasa kemampuan saya sesuai dengan pekerjaan ini." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 33 orang (50%), S sebanyak 24 orang (37%), N sebanyak 6 orang (9%), TS sebanyak 1 orang (2%), STS sebanyak 2 orang (3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.
2. Pernyataan "Saya merasa pekerjaan ini cocok dengan kepribadian saya." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 35 orang (53%), S sebanyak 14 orang (21%), N sebanyak 12 orang (18%), TS sebanyak 4 orang (6%), STS sebanyak 1 orang (2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.
3. Pernyataan "Saya nyaman secara emosional saat bekerja." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 31 orang (47%), S sebanyak 21 orang (32%), N sebanyak 11 orang (17%), TS sebanyak 2 orang (3%), STS sebanyak 1 orang (2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.

4. Pernyataan "Saya merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 37 orang (56%), S sebanyak 18 orang (27%), N sebanyak 6 orang (9%), TS sebanyak 4 orang (6%), STS sebanyak 1 orang (2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.
5. Pernyataan "Saya puas dengan gaji dan tunjangan yang saya terima." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 31 orang (47%), S sebanyak 22 orang (33%), N sebanyak 8 orang (12%), TS sebanyak 2 orang (3%), STS sebanyak 3 orang (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.
6. Pernyataan "Saya memiliki ruang untuk berkembang di tempat kerja ini." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 33 orang (50%), S sebanyak 22 orang (34%), N sebanyak 5 orang (8%), TS sebanyak 4 orang (6%), STS sebanyak 2 orang (3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.
7. Pernyataan "Saya merasa kondisi kerja saya cukup nyaman." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 35 orang (53%), S sebanyak 21 orang (32%), N sebanyak 6 orang (9%), TS sebanyak 2 orang (3%), STS sebanyak 2 orang (3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.

8. Pernyataan "Saya merasa sistem promosi di tempat kerja berjalan adil." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 31 orang (47%), S sebanyak 20 orang (30%), N sebanyak 10 orang (15%), TS sebanyak 2 orang (3%), STS sebanyak 3 orang (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.
9. Pernyataan "Saya mendapat dukungan sosial yang cukup di lingkungan kerja." dijawab oleh responden dengan rincian: SS sebanyak 40 orang (61%), S sebanyak 17 orang (26%), N sebanyak 5 orang (8%), TS sebanyak 3 orang (5%), STS sebanyak 1 orang (2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju atau setuju terhadap pernyataan tersebut.

4.4 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk atau variabel yang dimaksud, yaitu *self-efficacy*, *self-esteem*, kinerja karyawan, dan *job satisfaction*. Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment*, di mana setiap item dikorelasikan dengan total skor dari variabelnya masing-masing.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan menggunakan SPSS terhadap 66 responden, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,242 (dengan derajat kebebasan $df = n - 2 = 64$ dan taraf signifikansi 0,05). Kriteria item dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas (Self Efficacy)

Variabel	Item	Nilai R Tabel	Nilai R hitung	Keterangan
X1 (<i>Self Efficacy</i>)	X1_1	0,242	0,877	VALID
	X1_2	0,242	0,761	VALID
	X1_3	0,242	0,877	VALID
	X1_4	0,242	0,92	VALID
	X1_5	0,242	0,881	VALID
	X1_6	0,242	0,858	VALID

Sumber : data yang diolah Peneliti,2025

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas (Self Esteem)

Variabel	Item	Nilai R Tabel	Nilai R hitung	Keterangan
X2 (<i>Self Esteem</i>)	X2_1	0,242	0,542	VALID
	X2_2	0,242	0,804	VALID
	X2_3	0,242	0,78	VALID
	X2_4	0,242	0,772	VALID
	X2_5	0,242	0,809	VALID
	X2_6	0,242	0,784	VALID
	X2_7	0,242	0,83	VALID
	X2_8	0,242	0,819	VALID
	X2_9	0,242	0,778	VALID
	X2_10	0,242	0,793	VALID
	X2_11	0,242	0,778	VALID

Sumber : data yang diolah Peneliti,2025

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas (Kinerja Karyawan)

Variabel	Item	Nilai R Tabel	Nilai R hitung	Keterangan
Y (Kinerja Karyawan)	Y_1	0,242	0,852	VALID
	Y_2	0,242	0,854	VALID
	Y_3	0,242	0,607	VALID
	Y_4	0,242	0,801	VALID
	Y_5	0,242	0,787	VALID
	Y_6	0,242	0,746	VALID
	Y_7	0,242	0,866	VALID
	Y_8	0,242	0,868	VALID
	Y_9	0,242	0,843	VALID
	Y_10	0,242	0,739	VALID

Sumber : data yang diolah Peneliti,2025

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas (Job Satisfaction)

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai R Tabel	Nilai R hitung	Keterangan
Z (Job Satisfaction)	Z_1	0,242	0,815	VALID
	Z_2	0,242	0,868	VALID
	Z_3	0,242	0,893	VALID
	Z_4	0,242	0,834	VALID
	Z_5	0,242	0,852	VALID
	Z_6	0,242	0,782	VALID
	Z_7	0,242	0,903	VALID
	Z_8	0,242	0,853	VALID
	Z_9	0,242	0,868	VALID

Sumber : data yang diolah Peneliti,2025

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa:

1. Variabel X1 (*Self Efficacy*) memberikan hasil bahwa seluruh item memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,242) dengan nilai tertinggi sebesar 0,920 dan nilai terendah 0,761. Dengan demikian, seluruh item pada variabel self-efficacy dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam proses analisis lebih lanjut. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen telah mampu mengukur persepsi individu mengenai keyakinannya dalam menyelesaikan

tugas, menghadapi tekanan, serta ketekunannya dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dan percaya diri.

2. Variabel X2 (*Self Esteem*) memberikan hasil bahwa semua item memiliki nilai r hitung di atas r tabel (0,242), dengan nilai terendah sebesar 0,542 dan tertinggi 0,830. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan pada variabel ini dinyatakan valid. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen mampu secara tepat mengukur persepsi individu tentang penghargaan terhadap dirinya sendiri, termasuk rasa percaya diri, kesiapan menghadapi tantangan, serta kemampuan mengelola waktu dan menyelesaikan pekerjaan.
3. Variabel Y (Kinerja Karyawan) memberikan hasil bahwa seluruh item memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi dari r tabel (0,242), dengan nilai tertinggi 0,868 dan terendah 0,607. Berdasarkan hasil tersebut, semua item dinyatakan valid. Hal ini menegaskan bahwa instrumen telah mampu mencerminkan aspek-aspek kinerja karyawan, termasuk efisiensi, ketepatan waktu, tanggung jawab, dedikasi, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara optimal.
4. Variabel Z (*Job Satisfaction*) memberikan hasil bahwa masing-masing item berada di atas r tabel (0,242), dengan nilai tertinggi sebesar 0,903 dan nilai terendah 0,782. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang digunakan telah mampu mengukur dimensi kepuasan kerja karyawan secara akurat, seperti kenyamanan emosional, sistem promosi yang adil, kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, serta dukungan sosial di tempat kerja.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas terhadap seluruh item instrumen penelitian, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan konsisten dan stabil dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS. Uji reliabilitas data dapat dilakukan dengan uji statistic Cronbach Alpha (α) yang merupakan metode paling umum dalam penelitian kuantitatif.

Jika nilai $\alpha > 0.7$ artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika $\alpha > 0.90$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat (George dan Mallery, 2003).

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1 (<i>Self Efficacy</i>)	0.928	Sangat Reliabel
X2 (<i>Self Esteem</i>)	0.930	Sangat Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	0.933	Sangat Reliabel
Z (<i>Job Satisfaction</i>)	0.952	Sangat Reliabel

Sumber : data yang diolah SPSS,2025

Berdasarkan hasil output pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* dari X1 (*Self Efficacy*) sebesar 0.928, X2 (*Self Esteem*) sebesar 0.930, Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0.933, dan Z (*Job Satisfaction*) sebesar 0.952 Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas. Artinya, instrumen tersebut dapat diandalkan untuk mengukur setiap variabel penelitian secara tepat dan konsisten dalam kondisi yang serupa.

4.5 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan memenuhi syarat estimasi yang tepat, tidak bias, dan bersifat konsisten. Dalam penelitian ini, terdapat tiga jenis uji asumsi klasik yang diterapkan, yaitu: uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan metode statistik non-parametrik menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Apabila nilai signifikansi pada uji tersebut lebih dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Normalitas

Pengujian	Nilai Signifikansi (Asymp. Sig.)	Keterangan	Kesimpulan
X1, X2 terhadap Z	0,33	> 0,05	Residual berdistribusi normal
X1, X2, Z terhadap Y	0,20	> 0,05	Residual berdistribusi normal

Sumber : data yang diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil output pengujian SPSS X1, X2 terhadap Z diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,33 Sedangkan output pengujian SPSS X1, X2, Z terhadap Y diperoleh nilai signifikansi 0,200 yang menjelaskan bahwa uji normalitas dengan nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang saling memengaruhi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari korelasi di antara variabel-variabel bebasnya. Pengujian ini dilakukan dengan memperhatikan nilai tolerance dan

variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance melebihi 0,10 atau nilai VIF berada di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Mutikolinieritas

Collinierity statistics					
Model	Regresi Model 1		Regresi Model 2		Ket.
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF	
<i>X1 (Self Efficacy)</i>	0.184	5.440	0.138	7.270	Non multikolinieritas
<i>X2 (Self Esteem)</i>	0.184	5.440	0.198	5.055	Non multikolinieritas
<i>Z (Job Satisfaction)</i>	-	-	0.232	4.304	Non multikolinieritas

Sumber : data yang diolah peneliti,2025

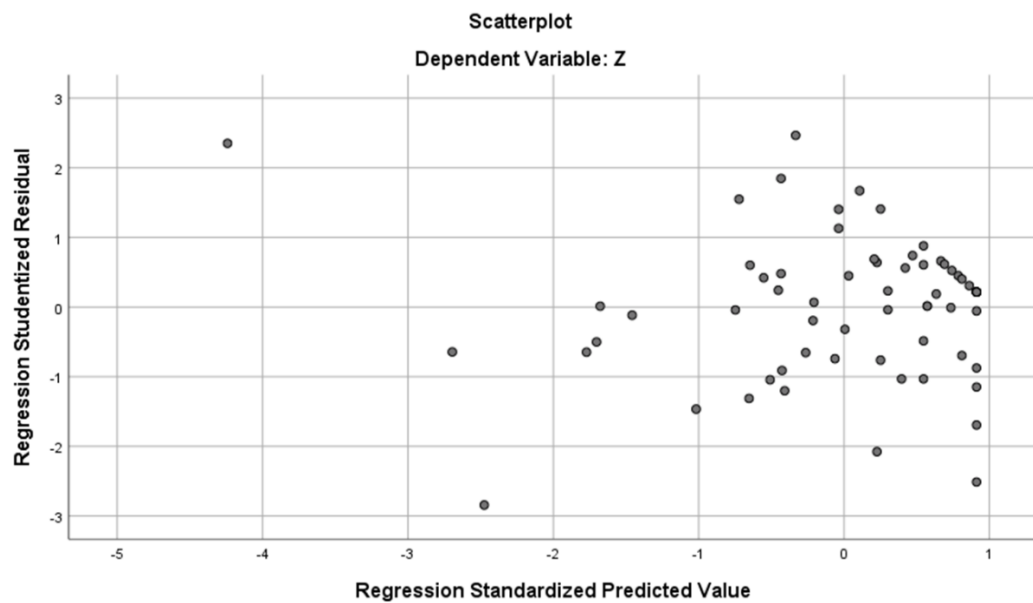
Berdasarkan tabel diatas, bagian koefesien nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual pada setiap nilai prediksi dalam model regresi. Salah satu metode yang digunakan adalah dengan mengamati pola sebaran titik pada grafik *scatterplot*, yaitu dengan memplot nilai

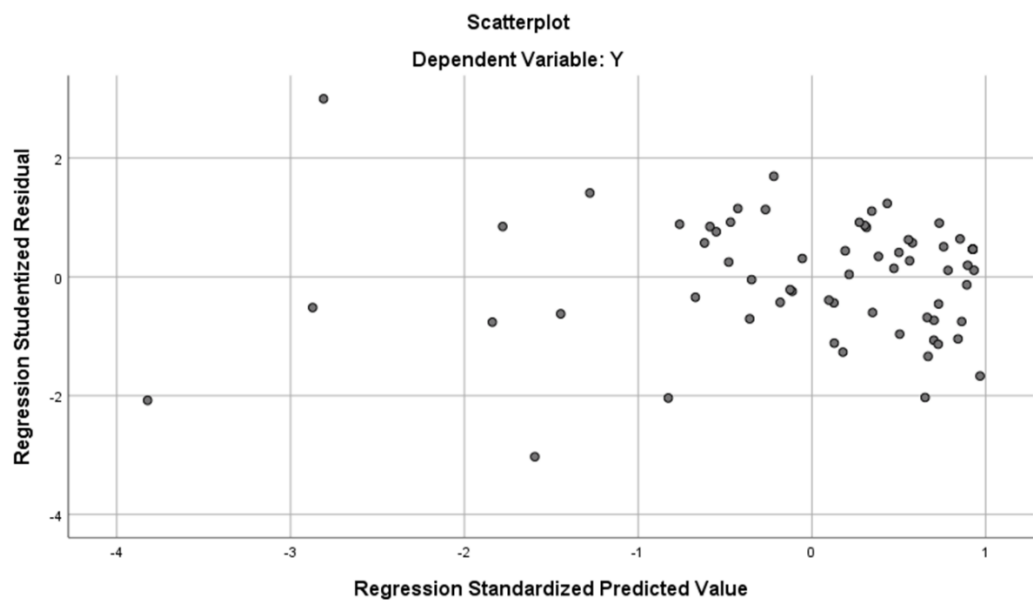
residual studentized terhadap nilai prediksi terstandarisasi (*standardized predicted value*).

Gambar 4. 4 Scatterplot Model 1



Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Gambar 4. 5 Scatterplot Model 2



Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil *scatterplot* pada model pertama (Z sebagai variabel dependen) maupun model kedua (Y sebagai variabel dependen), tampak bahwa

titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang sistematis seperti membentuk corong melebar atau menyempit. Sebaran yang acak ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, asumsi klasik mengenai heteroskedastisitas (kesamaan varians residual) telah terpenuhi, dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, analisis jalur atau *path analysis* digunakan sebagai pendekatan lanjutan dari regresi linier berganda untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Path analysis merupakan salah satu bentuk analisis kausal yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas, variabel intervening, dan variabel terikat secara simultan.

Secara umum, analisis regresi biasa digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, ketika penelitian melibatkan variabel perantara (*intervening*), maka pendekatan yang lebih tepat adalah menggunakan *path analysis*. Dalam hal ini, analisis tidak hanya fokus pada pengaruh langsung, melainkan juga mengevaluasi pengaruh tidak langsung yang diberikan oleh variabel bebas melalui variabel intervening terhadap variabel terikat. Dengan demikian, *path analysis* memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang pola hubungan antar variabel dalam model penelitian, termasuk mengukur besarnya pengaruh total, baik langsung maupun melalui jalur tidak langsung.

4.6.1 Analisis Regresi Model 1

Model analisis regresi pertama digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana hubungan antara variabel independen, yaitu *self esteem* (X1), *self efficacy* (X2), dan terhadap variabel mediasi atau intervening, yaitu kepuasan kerja (Z). Dengan kata lain, analisis regresi model 1 bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kepuasan kerja sebagai variabel perantara.

Tabel 4.12
Analisis Regresi Model 1

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
Kepuasan Kerja	(Constant)	1.078	2.850		.707
	X1 self efficacy	1.130	.223	.717	.000
	X2 self esteem	.168	.137	.173	.225

Sumber : data yang diolah peneliti, 2025

Mengacu pada output Regresi Model I pada bagian tabel "*Coefficients*", dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X1 = 0,000$ lebih kecil dari 0,05 dan $X2 = 0,225$ lebih besar dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model I, variabel X1 yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Z, sedangkan variabel X2 tidak memiliki pengaruh signifikan.

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) dan variabel mediasi

(*intervening*) yaitu kepuasan kerja (Z) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). pada analisis regresi model 2.

Tabel 4.13

Analisis Regresi Model 2

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
Kinerja Karyawan	(Constant)	2.835	2.070		.176
	X1 SELF EFFICACY	.403	.192	.267	.040
	X2 SELF ESTEEM	.399	.101	.430	.000
	Z KEPUASAN KERJA	.268	.091	.280	.005

Berdasarkan output Regresi Model II pada bagian tabel *Coefficients*, diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel X1 sebesar 0,040 X2 sebesar 0,000 dan Z sebesar 0,005 dimana semuanya lebih kecil dari 0,05, sehingga berpengaruh signifikan terhadap Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada Model 2, Self-Efficacy (X1), Self-Esteem (X2) dan Job Satisfaction (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

a. Pengaruh Langsung

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

1. Analisis Jalur P1

Jalur X1 ke Z adalah jalur P1. Berdasarkan hasil regresi, nilai koefisien $\beta = 0,717$ dan signifikansi = $0,000 (< 0,05)$. Artinya, variabel Self Efficacy (X1) memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z).

2. Analisis Jalur P2

Jalur X2 ke Z adalah jalur P2. Nilai koefisien $\beta = 0,173$ dan signifikansi = $0,225 (> 0,05)$, yang berarti bahwa Self Esteem (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

3. Analisis Jalur P3

Jalur X1 ke Y adalah jalur P3. Nilai koefisien $\beta = 0,267$ dan signifikansi = $0,040 (< 0,05)$, sehingga Self Efficacy (X1) berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Analisis Jalur P4

Jalur X2 ke Y adalah jalur P4. Nilai koefisien $\beta = 0,430$ dan signifikansi = $0,000 (< 0,05)$, yang menunjukkan bahwa Self Esteem (X2) memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. Analisis Jalur P5

Jalur Z ke Y adalah jalur P5. Berdasarkan hasil regresi, nilai $\beta = 0,280$ dan signifikansi = $0,005 (< 0,05)$, yang berarti bahwa Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R Square) merupakan ukuran statistik yang menunjukkan seberapa besar proporsi variasi dari variabel terikat yang dapat

dijelaskan oleh variabel bebas dalam model regresi. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat. Selain itu, nilai e dihitung untuk mengetahui besar kesalahan prediksi yang tidak dapat dijelaskan oleh model. Nilai e diperoleh dengan rumus $e = \sqrt{(1 - R^2)}$.

Tabel 4.14

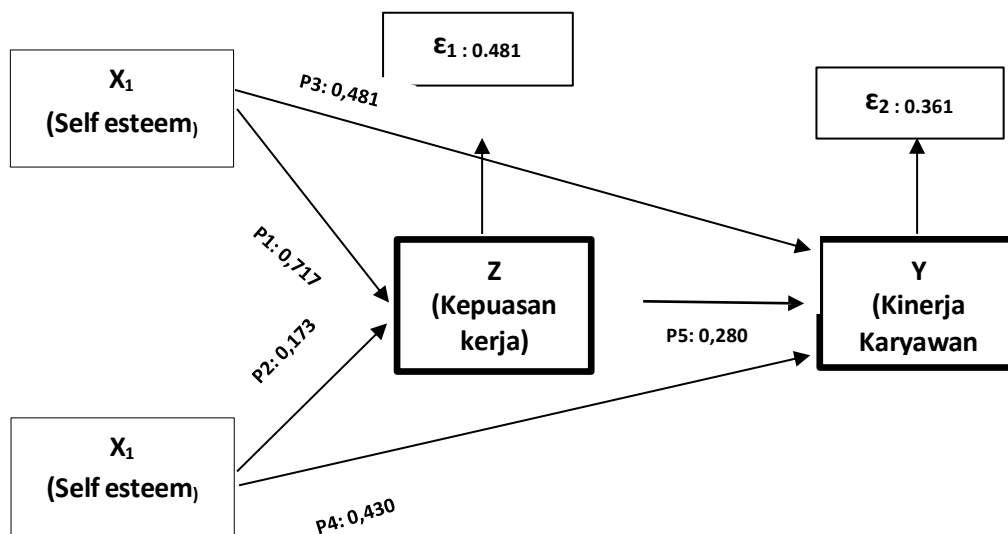
Tabel Koefisien Determinasi Model 1 dan Model 2

Model	Variabel Bebas	Variabel Terikat	R Square (R^2)	Nilai e ($\sqrt{1-R^2}$)
Model 1	X1 (Self Efficacy), X2 (Self Esteem)	Z (Kepuasan Kerja)	0,768	0,481
Model 2	X1, X2, Z	Y (Kinerja Karyawan)	0,869	0,361

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa Model 1 memiliki nilai R^2 sebesar 0,768, yang berarti bahwa 76,8% variasi dalam Kepuasan Kerja (Z) dapat dijelaskan oleh variabel Self Efficacy (X1) dan Self Esteem (X2), sedangkan sisanya 23,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Nilai error (e) pada Model 1 adalah sebesar 0,481.

Sedangkan Model 2 memiliki nilai R^2 sebesar 0,869, yang berarti bahwa 86,9% variasi dalam Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel X1, X2, dan Z. Sisa 13,1% merupakan kontribusi dari variabel lain di luar model. Nilai error (e) pada Model 2 adalah 0,361, yang menunjukkan model ini memiliki prediktabilitas yang lebih tinggi dibandingkan Model 1.

Gambar 4. 6



b. Pengaruh Tidak Langsung

1. Pengaruh X_1 melalui Z terhadap Y

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan X_1 terhadap Y sebesar 0,267. Sedangkan pengaruh tidak langsung X_1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X_1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y , yaitu: $0,717 \times 0,280 = 0,200$. Maka pengaruh total yang diberikan X_1 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu: $0,267 + 0,200 = 0,467$.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,267 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,200 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel X_1 (*Self efficacy*) memiliki pengaruh yang lebih besar secara langsung terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) dibandingkan melalui jalur tidak langsung melalui variabel Z (*Job Satisfaction*).

2. Pengaruh X2 melalui Z terhadap Y

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y sebesar 0,430. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y, yaitu: $0,173 \times 0,280 = 0,048$. Maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu: $0,430 + 0,048 = 0,478$.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,430 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,048. Karena pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, maka dapat disimpulkan bahwa bahwa variabel X2 (self-esteem) memberikan pengaruh yang lebih kuat secara langsung terhadap variabel Y (kinerja karyawan) dibandingkan melalui jalur tidak langsung via Z (job satisfaction) sebagai variabel mediasi.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten Malang

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, variabel *self-efficacy* (X1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Nilai signifikansi *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan adalah 0,040 ($< 0,05$), menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Selain itu, pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja juga signifikan dengan nilai signifikansi 0,000, dan kepuasan kerja pada gilirannya juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,005. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan mediasi, yang kemudian diperkuat melalui analisis jalur.

Melalui analisis koefisien jalur, diketahui bahwa pengaruh langsung *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,267, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 0,200, sehingga total pengaruhnya menjadi 0,467. Meski kontribusi jalur tidak langsung cukup besar, namun pengaruh langsung tetap dominan, yang menunjukkan bahwa keyakinan individu atas kemampuannya sendiri memainkan peran utama dalam meningkatkan performa kerja, terlepas dari tingkat kepuasan kerjanya. Temuan ini mendukung teori Bandura (1997) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan faktor penting dalam memengaruhi cara individu berpikir, merasakan, memotivasi diri, dan bertindak. Dalam konteks organisasi, kepercayaan diri yang tinggi pada kemampuan diri sendiri akan mendorong karyawan lebih proaktif, tangguh dalam menghadapi tantangan, serta lebih bertanggung jawab terhadap pencapaian target kerja.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten Malang, baik secara langsung maupun melalui peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan program penguatan kapasitas diri karyawan, seperti pelatihan keterampilan dan pemberian tantangan kerja yang sesuai, guna menumbuhkan rasa percaya diri dan

semangat kerja yang tinggi. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Susanto et al. (2023) dan Rahayu et al. (2018), yang menyimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan faktor kunci dalam peningkatan kinerja karyawan di sektor perbankan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* berperan penting dalam membentuk performa kerja karyawan PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten Malang, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara.

4.7.2 Pengaruh *Self-Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten Malang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *self-esteem* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten Malang. Berdasarkan hasil uji regresi pada Model II, nilai signifikansi untuk variabel *self-esteem* adalah sebesar 0,000 ($< 0,05$), dengan koefisien beta sebesar 0,430, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat *self-esteem* atau harga diri seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki keyakinan terhadap nilai dan kemampuan dirinya sendiri cenderung menunjukkan sikap optimis, percaya diri, dan memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil analisis pengaruh tidak langsung, di mana *self-esteem* juga memberikan pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (Z), meskipun pengaruh tidak langsung tersebut (0,048) lebih kecil dibandingkan pengaruh langsungnya (0,430). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *self-esteem* terhadap kinerja lebih kuat secara langsung daripada melalui jalur mediasi.

Hasil ini selaras dengan pandangan bahwa individu dengan *self-esteem* tinggi mampu beradaptasi lebih baik di lingkungan kerja, menerima tanggung jawab dengan lebih antusias, serta lebih tahan terhadap tekanan dan konflik. Mereka juga cenderung memiliki hubungan interpersonal yang baik, yang turut berkontribusi terhadap kinerja tim maupun organisasi secara keseluruhan. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa *self-esteem* merupakan faktor psikologis penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. PT. BPR Dhana Lestari dapat mempertimbangkan strategi peningkatan *self-esteem* karyawan melalui pelatihan pengembangan diri, pemberian penghargaan, dan sistem evaluasi kerja yang adil, guna mendorong terciptanya lingkungan kerja yang suportif dan produktif.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan hasil studi di PT. BPR Dhana Lestari. Misalnya, Santri et al. (2023) menemukan bahwa *self-esteem* berkontribusi signifikan pada kinerja karyawan PDAM Magelang melalui regresi linear berganda, sedangkan Husain dan Santoso (2023) melaporkan nilai $t = 4,345$ dan $p < 0,05$ untuk pengaruh *self-esteem* pada kinerja karyawan PT. Offshore Works Jakarta Selatan. Temuan ini konsisten dengan studi sebelumnya pada CV. Bestone Indonesia (Hersita, 2021) yang juga mengonfirmasi peran signifikan *self-esteem* pada kinerja. Secara keseluruhan, bukti empiris ini mendukung argumen bahwa peningkatan harga diri karyawan melalui pengakuan prestasi dan pemberdayaan mendorong optimisme, ketahanan, motivasi intrinsik, dan pada akhirnya meningkatkan performa kerja.

4.7.3 Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten Malang Yang Dimediasi Oleh *Job Satisfaction*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap *kinerja karyawan* (Y), baik secara langsung maupun melalui *job satisfaction* (Z) sebagai variabel mediasi. Pada Model I, *self-efficacy* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien beta sebesar 0,717 terhadap *job satisfaction*, yang menandakan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri memiliki peran besar dalam meningkatkan kepuasan kerja. Selanjutnya, pada Model II, *job satisfaction* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 dan beta 0,280, sehingga *job satisfaction* dapat berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja.

Pengaruh tidak langsung *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui *job satisfaction* diperoleh dari hasil perkalian beta *self-efficacy* terhadap *job satisfaction* dan beta *job satisfaction* terhadap kinerja, yaitu $0,717 \times 0,280 = 0,200$. Sementara pengaruh langsung *self-efficacy* terhadap kinerja adalah sebesar 0,267, sehingga total pengaruhnya menjadi 0,467. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pengaruh langsung *self-efficacy* lebih besar, namun jalur tidak langsung melalui *job satisfaction* juga memberikan kontribusi penting. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuan diri sendiri tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja yang lebih baik, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya memperkuat kontribusi terhadap performa kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, *job satisfaction* memainkan peran sebagai mediator parsial dalam hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja.

Dalam konteks manajerial, hal ini menggarisbawahi pentingnya membangun lingkungan kerja yang mampu memperkuat *self-efficacy* karyawan, seperti melalui pelatihan, pemberdayaan, serta umpan balik yang konstruktif. Peningkatan *self-efficacy* akan mendorong kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan pada akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih optimal di lingkungan kerja PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten Malang. Berbagai penelitian empiris mendukung temuan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui jalur *job satisfaction*. Misalnya, Edward Efendi Silalahi (2023) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan BCA Bogor ($r = 0,775$; $p < 0,001$), dan kepuasan kerja tersebut berkaitan erat dengan peningkatan kinerja. Hasil serupa ditemukan dalam studi Susanto, Setiawan & Yandi (2023) di sektor perbankan, yang mengonfirmasi peran mediasi *self-efficacy* dan *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan.

4.7.4 Pengaruh *Self-Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten Malang Yang Dimediasi Oleh *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil penelitian, variabel *self-esteem* (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui *job satisfaction* (Z) sebagai variabel mediasi. Hasil regresi pada Model II menunjukkan bahwa *self-esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien beta 0,430. Sementara itu, pada Model I, *self-esteem* juga berpengaruh terhadap *job satisfaction*, namun dengan nilai signifikansi 0,225 ($> 0,05$), yang menunjukkan

bahwa pengaruh *self-esteem* terhadap kepuasan kerja tidak signifikan secara statistik.

Meskipun demikian, analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *self-esteem* terhadap kinerja melalui *job satisfaction* tetap dihitung, yaitu dengan mengalikan nilai beta *self-esteem* terhadap *job satisfaction* (0,173) dan nilai beta *job satisfaction* terhadap kinerja (0,280), menghasilkan angka 0,048. Jika dibandingkan dengan pengaruh langsung *self-esteem* terhadap kinerja yang sebesar 0,430, maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi terbesar berasal dari pengaruh langsung. Total pengaruh *self-esteem* terhadap kinerja adalah 0,478, terdiri dari kontribusi langsung sebesar 0,430 dan tidak langsung sebesar 0,048.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun jalur tidak langsung melalui kepuasan kerja memiliki peran kecil, tetapi *self-esteem* lebih dominan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja. Artinya, karyawan dengan rasa percaya diri dan penghargaan diri yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik tanpa terlalu bergantung pada tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Hal ini dapat dijelaskan oleh fakta bahwa individu dengan *self-esteem* tinggi umumnya memiliki ketahanan psikologis, sikap positif, dan motivasi intrinsik yang kuat, sehingga dapat bekerja lebih produktif dan efektif meskipun menghadapi tekanan atau tantangan dalam pekerjaan.

Dengan demikian, strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya cukup melalui peningkatan kepuasan kerja, tetapi juga perlu secara aktif membangun dan memelihara *self-esteem* karyawan, misalnya melalui penguatan budaya kerja positif, pemberian penghargaan, serta komunikasi terbuka antara manajemen dan staf. Berbagai penelitian turut menegaskan bahwa

self-esteem memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui jalur *job satisfaction*, menguatkan hasil analisis pada PT. BPR Dhana Lestari. Sebagai contoh, studi di PT. PLN Persero (Central Java & DIY) menemukan bahwa peningkatan *self-esteem* bersama *self-efficacy* berdampak positif pada kepuasan kerja, yang selanjutnya meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, meta-analisis dari *Frontiers in Psychology* menjelaskan bahwa *self-esteem* memiliki efek signifikan terhadap motivasi, sikap kerja (termasuk kepuasan), dan performa kerja secara keseluruhan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian di PT. BPR Dhana Lestari, di mana *self-esteem* berkontribusi langsung terhadap kinerja sekaligus didukung oleh jalur tidak langsung melalui kepuasan kerja.

4.7.5 Pengaruh *Self-Esteem* Dan *Self-Efficacy* Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten Malang

Berdasarkan hasil uji regresi pada Model II, variabel *self-efficacy* (X1) dan *self-esteem* (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten Malang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi masing-masing variabel yang berada di bawah ambang batas 0,05, yakni *self-efficacy* sebesar 0,040 dan *self-esteem* sebesar 0,000. Koefisien beta untuk *self-efficacy* adalah 0,267, sedangkan untuk *self-esteem* adalah 0,430, yang menunjukkan bahwa keduanya memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,869 menunjukkan bahwa sebesar 86,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi pengaruh dari *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *job satisfaction*. Angka ini mencerminkan kekuatan model dalam menjelaskan

hubungan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, serta menandakan bahwa kontribusi *self-efficacy* dan *self-esteem* terhadap peningkatan kinerja karyawan sangat besar.

Secara teoritis, *self-efficacy* berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja, sedangkan *self-esteem* mencerminkan sejauh mana individu menghargai dan menerima dirinya sendiri. Ketika keduanya dimiliki oleh seorang karyawan, maka individu tersebut tidak hanya percaya diri secara kemampuan, tetapi juga secara psikologis merasa berharga dan berhak untuk berhasil. Kombinasi ini secara signifikan memperkuat motivasi, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan performa kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan aspek psikologis karyawan, seperti kepercayaan diri dan penghargaan terhadap diri sendiri, dalam upaya peningkatan kinerja. PT. BPR Dhana Lestari disarankan untuk mengembangkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang fokus pada pelatihan pengembangan diri, pemberdayaan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan secara menyeluruh.

Penelitian terkini menunjukkan bahwa *self-esteem* dan *self-efficacy* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui jalur *job satisfaction*, sesuai dengan hasil penelitian di PT. BPR Dhana Lestari. Studi pada karyawan PT. PLN Persero Wilayah Jawa Tengah & DIY menemukan bahwa kedua variabel ini secara simultan meningkatkan kepuasan kerja dan, pada gilirannya, berdampak positif pada performa kerja (*self-esteem* $\beta = 0,372$; *self-efficacy* $\beta = 0,377$; *job satisfaction*

→ *performance* $\beta = 0,410$). Selaras dengan temuan internasional dari penelitian pada tenaga medis, di mana *self-esteem* dan *self-efficacy* terbukti berkontribusi signifikan terhadap prestasi kerja melalui mediasi kepuasan kerja. Kombinasi ini menunjukkan bahwa peningkatan kedua aspek psikologis memicu motivasi, optimisme, dan komitmen karyawan, yang akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik.

4.7.6 Kajian Keislaman

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui *job satisfaction* sebagai mediator. Artinya, semakin tinggi keyakinan karyawan terhadap kemampuannya sendiri, semakin baik pula performa kerjanya. Dalam Islam, hal ini sejalan dengan QS. Al-Anfal ayat 12 yang berbunyi “*Sesungguhnya Aku bersama kamu, maka teguhkan (pendirian) orang-orang yang beriman...*”. Ayat ini menegaskan bahwa sikap percaya diri dan teguh dalam menghadapi tugas adalah bagian dari keimanan dan perintah Allah.

Self-efficacy dalam konteks keislaman dapat dimaknai sebagai keyakinan diri yang disertai tawakal, serta semangat untuk berusaha maksimal atau berijtihad. Hal ini diperkuat oleh teori Bandura bahwa *self-efficacy* memengaruhi cara berpikir, bertindak, dan merespons tantangan. Temuan penelitian dari Kondratowicz et al. (2021) juga menyebutkan bahwa *self-efficacy* berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan performa, khususnya dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan. Dengan demikian, *self-efficacy* bukan hanya aspek psikologis, tapi juga nilai moral dalam Islam yang mendorong umatnya untuk terus berjuang dengan optimis dan keyakinan penuh kepada Allah.

Sebagaimana *self-efficacy* yang mendorong seseorang untuk yakin terhadap kemampuannya, *self-esteem* atau penghargaan terhadap diri sendiri juga memainkan peran penting dalam menunjang kinerja karyawan. Dalam ajaran Islam, konsep ini tercermin dalam QS. Al-Isra': 70 yang menyatakan "*Dan sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam...*". Ayat ini menegaskan bahwa setiap manusia memiliki nilai dan kehormatan di hadapan Allah, sehingga layak untuk menghargai dirinya dan tidak merendahkan potensi yang dimiliki. Penghargaan diri yang kuat membuat seseorang bekerja dengan semangat dan percaya bahwa dirinya layak memberi kontribusi terbaik. Dalam perspektif keislaman, ini adalah bentuk *izzah* (kemuliaan diri) yang sejalan dengan semangat untuk bersyukur dan menjaga amanah. Penelitian oleh Rahim et al. (2023) memperkuat hal ini, bahwa *self-esteem* berperan dalam menjaga motivasi kerja karyawan Muslim, terutama saat menghadapi tekanan.

Selain *self-efficacy* dan *self-esteem*, kepuasan kerja (*job satisfaction*) juga menjadi faktor penting yang memediasi hubungan antara kondisi psikologis individu dan kinerjanya. Penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* terbukti memediasi pengaruh *self-efficacy* dan *self-esteem* terhadap kinerja karyawan, artinya ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya baik dari segi lingkungan, penghargaan, maupun pencapaian maka kinerjanya cenderung meningkat. Dalam Islam, konsep kepuasan kerja berkaitan erat dengan nilai syukur, keikhlasan, dan amanah. QS. At-Taubah: 105 menyebutkan, "*Bekerjalah kamu, maka Allah, Rasul-Nya dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu...*" yang menunjukkan bahwa kerja bukan hanya tanggung jawab duniawi, tapi juga bentuk ibadah yang diawasi langsung oleh Allah SWT. Kepuasan yang bersumber

dari kesadaran spiritual ini membuat individu mampu bekerja dengan ikhlas tanpa bergantung pada pujian atau imbalan semata. Dalam pandangan Islam, seseorang akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila ia menyadari bahwa setiap usaha akan dibalas oleh Allah sesuai niat dan usahanya. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Amaliasita & Astuti (2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi perantara penting antara etika kerja Islam dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, job satisfaction dalam Islam tidak hanya berasal dari pemenuhan kebutuhan lahiriah seperti gaji dan kenyamanan, tetapi juga dari kesadaran bahwa bekerja adalah bentuk pengabdian dan amanah yang akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT.

Kinerja karyawan merupakan hasil nyata dari integrasi antara *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *job satisfaction*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat keyakinan diri dan penghargaan diri yang tinggi, serta kepuasan kerja yang baik, akan menunjukkan kinerja yang optimal. Dalam pandangan Islam, kinerja bukan sekadar memenuhi target perusahaan, tetapi juga merupakan bentuk amanah yang harus dijalankan dengan sungguh-sungguh. QS. As-Shaff ayat 4 menegaskan bahwa Allah mencintai orang-orang yang bekerja dalam keteraturan dan kekompakan: *“Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam satu barisan yang teratur, seakan-akan mereka seperti bangunan yang tersusun kokoh.”* Ayat ini menggambarkan pentingnya profesionalitas, kerja sama, dan ketekunan dalam bekerja. Kinerja yang baik juga merupakan bentuk kontribusi sosial yang bernilai ibadah jika diniatkan karena Allah. Artinya, setiap usaha, prestasi, dan tanggung jawab kerja akan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Temuan ini juga dikuatkan oleh studi Kibria et al. (2020), yang

menyatakan bahwa penerapan etika kerja Islami dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dengan demikian, dalam perspektif Islam, kinerja bukan hanya tanggung jawab profesional, melainkan juga bentuk pengabdian spiritual yang mencerminkan nilai amanah, ihsan, dan integritas.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Dhana Lestari Kabupaten Malang. Hal ini dibuktikan melalui uji regresi yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,040 ($< 0,05$) dengan koefisien beta sebesar 0,267, yang berarti bahwa semakin tinggi keyakinan diri karyawan terhadap kemampuannya, maka semakin tinggi pula kinerjanya.
2. *Self-esteem* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien beta sebesar 0,430. Artinya, penghargaan diri yang tinggi pada individu karyawan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan performa kerja.
3. *Job satisfaction* memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruh tidak langsung (0,200) lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung (0,267). Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memperkuat, namun tidak menggantikan, hubungan langsung antara *self-efficacy* dan kinerja.
4. *Job satisfaction* juga memediasi pengaruh *self-esteem* terhadap kinerja karyawan, namun dengan kontribusi mediasi yang lebih kecil. Pengaruh tidak langsung sebesar 0,048 menunjukkan bahwa meskipun jalur mediasi ada, pengaruh *self-esteem* terhadap kinerja lebih dominan secara langsung.

5. *Self-esteem* dan *self-efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *R Square* sebesar 0,869. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel psikologis tersebut menjelaskan 86,9% variasi dalam kinerja karyawan, dan keduanya menjadi faktor penting dalam upaya peningkatan performa kerja secara menyeluruh.

5.2 Saran

1. PT. BPR Dhana Lestari disarankan untuk secara aktif meningkatkan *self-efficacy* karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan keterampilan kerja. Perusahaan dapat menyediakan pelatihan teknis maupun *soft skill*, pendampingan (mentoring), serta sistem evaluasi yang membangun kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan.
2. Untuk meningkatkan *self-esteem*, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang apresiatif dan suportif. Bentuk nyata dari hal ini bisa berupa pemberian penghargaan atas pencapaian kerja, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta komunikasi manajerial yang membangun rasa percaya diri dan harga diri karyawan.
3. Karena *job satisfaction* terbukti memediasi pengaruh *self-efficacy* dan *self-esteem* terhadap kinerja, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, kejelasan peran, serta sistem imbalan dan promosi yang adil.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agung, A. (2020). Locus Of Control, Self Efficacy And Self Esteem On Nurses Performance At Hasanuddin Damrah Hospital Manna.
- Aisyah, S. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Aji, S. (2019). Pengaruh *Self-efficacy* dan *self-esteem* terhadap kinerja individu karyawan (Studi pada PT. Tupai Adyamas Boyolali). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 45-48.
- Ali, et al. (2023). The impact of self-esteem and self-efficacy on the performance of medical personnel: The mediating role of job satisfaction [PDF]. *ResearchGate Publication*.
- Ambarita, P. R. L., & Hanafi, A. (2021). The Influence of *Self-efficacy* and Work Environment on Employee Performance: Empirical Study on Pt Sarana Indoguna Lestari Surabaya. *Open Journal of Business and Management*, 10(1), 263-280.
- Angreni, A. F. (2015). *Pengaruh self-efficacy dan self-esteem terhadap kinerja individual karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Anshori, M., & Iswati, S. (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ariati, N. L. S. (2023). *Pengaruh Konflik, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Ary, I. R., dan Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan (Studi pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 30–53.
- Budiyanto, A. (2021). Pengaruh self esteem, self efficacy, *job satisfaction* dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Neotekno Nusantara. *esensi: jurnal manajemen bisnis*, 24(3), 297-315.

- Coopersmith, S. (2002). *Revised Coopersmith Self-Esteem Inventory Manual*. Redwood City, CA: Mind Garden.
- Dessler, G. (1997). *Human Resource Management* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh *job satisfaction* dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75-84.
- Faizal, M., Ramadhan, M. F., & Chan, F. (2016). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian kuantitatif. *Jurnal Pendas Mahakam*, 4(2), 137–145.
- Febrian, A., Wijaya, R. A., & Sari, S. Y. (2024). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Pendidikan Sawahlunto. *Management Studies and Business journal*, 1(1), 43-53.
- Gardner, D. G., Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). The effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 307–322.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (4th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Ghaleh, R. J., Mohsenipouya, H., Hosseinnataj, A., Al-Mamun, F., & Mamun, M. A. (2024). Job satisfaction and the role of self-esteem and self-efficacy: A cross-sectional study among Iranian nurses. *Nursing Open*, 11, e2215. <https://doi.org/10.1002/nop2.2215>
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2016). Efikasi Diri dan Hasil Belajar Matematika: Meta-analisis. *Buletin Psikologi*, 24(1), 1–10.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hersita, L. T. (2021). *Pengaruh self esteem, self efficacy, dan locus of control terhadap kinerja karyawan (Studi empiris pada CV. Bestone Indonesia, Kabupaten Magelang)* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang]. Ejurnal STIE Trianandra.
- Hotimah, S. (2019). Pengaruh *self-esteem* dan *Self-efficacy* terhadap keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi pada karyawan PT XYZ. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(2), 123–135.

- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2023). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Offshore Works Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(2), 303–313.
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2023). Pengaruh Self-Esteem dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Offshore Works Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(2), 303–313. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i2.29581>
- Iis, E. Y., & Yunus, M. (2016). Job satisfaction as an intervening variable of self-efficacy and employee performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(7), 284–298.
- Indrawati, Y. (2014). Pengaruh *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan (Studi kasus perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(4).
- Indriyani, J., Kusniawati, A., dan Kader, M. A. (2020). Pengaruh *self-esteem* dan *Self-efficacy* terhadap *job satisfaction* karyawan (Studi kasus pada pegawai RSUD Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 53–62.
- Jurnal PPI UGM. (2024). The importance of having self-efficacy, self-esteem, job satisfaction on working performance through job satisfaction as an intervening variable (Study at PT. PLN Persero Central Java & DIY). *Jurnal Pengabdian dan Pendidikan Indonesia*, 3(1), 179–190.
- Kondratowicz, B., Godlewska-Werner, D., Połomski, P., dan Khosla, M. (2021). *Satisfaction with job and life and remote work in the COVID-19 pandemic: The role of perceived stress, self-efficacy, and self-esteem*. *Current Issues in Personality Psychology*, 10(1), 49–60.
- Liberthin Nofia Pakanan, S. M., & S. Wahyuni. (2024). The Effect of Self-Esteem and Self-Efficacy and Locus of Control on Employee Performance with Satisfaction as Intervening Variable [PDF]. *International Journal of Business and Management Invention*, 13(4), 29–43. <https://doi.org/10.35629/8028-13042943>
- Luluk, A. (2018). Pengaruh self-esteem, self-efficacy, dan locus of control terhadap kinerja karyawan melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening: Studi pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 1–10
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill.

- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., dan Norman, S. M. (2015). *Psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel Psychology*, 58(3), 541–522.
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martínez, J. G., & Medina, A. R. (2019). Approaches to learning, self-regulation and self-efficacy in the academic performance of university students. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 9(2), 95–107.
- Mattola, R. (2011). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pada Pemerintah Kabupaten Tulungagung* (Skripsi, Universitas Negeri Malang).
- Maulidiyah, N. N. (2019). The Impact of Work Family Conflict on Employee Performance by Job Satisfaction as an Intervening Variable (a case study on PT Binor Karya Mandiri Paiton Probolinggo). *The Impact of Work Family Conflict on Employee Performance by Job Satisfaction as an Intervening Variable (a case study on PT Binor Karya Mandiri Paiton Probolinggo)*, 22(1), 6-6.
- Maulina, I. (2017). Pengaruh komunikasi, self-esteem, dan self-efficacy terhadap *job satisfaction* serta dampaknya terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2), 97–118.
- Mubyl, M., Purnamasari, W., & Maryanti, M. (2023). Peran self esteem self efficacy motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam menentukan *job satisfaction*. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 178-193.
- Muzayyana, A., Moeheriono, dan Fatmawati, R. (2020). Studi literatur pengaruh *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan (perusahaan jasa). *Aplikasi Administrasi Media Analisa Masalah Administrasi*, 23(1), 18–26.
- Ningsih, W. F., & Hayati, I. R. (2020). Dampak efikasi diri terhadap proses & hasil belajar matematika (the impact of *self-efficacy* on mathematics learning processes and outcomes). *Journal on Teacher Education*, 1(2), 26-32.
- Noor, J. (2012). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.

- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Oktavia, M., dan Suryoko, S. (2017). Pengaruh *Self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan divisi redaksi PT. Semarang Intermedia Pers. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1).
- Prasetya, V., Handayani, D., & Purbandari, T. (2013). Peran *job satisfaction*, self-esteem, dan self-efficacy terhadap kinerja individual. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 59–69.
- Pratiwi, S. D. (2013). Pengaruh motivasi kerja, *job satisfaction*, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(1).
- Putra, I. G. A. D., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Rahayu, I. T., & Ardani, T. A. (2004). *Observasi dan Wawancara*. Malang: Bayu Media Publishing.
- Rahayu, M., Rasid, M., & Tannady, H. (2018). Effects of Self-Efficacy, Job Satisfaction, and Work Culture Toward Performance of Telemarketing Staff in Banking Sector. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 6(6), 349–359. <https://ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2018/06/6619.pdf>
- Raihan, D. A., Claudia, M., & Prihatiningrum, R. Y. (2024). Do Workload, Self-Efficacy, and Self-Esteem Affect Banking Employee Performance?. *Open Access Indonesia Journal of Social Sciences*, 7(1), 1315-1322.
- Reasoner, R. (2010). *Building self-esteem: Five components of self-esteem*. Redwood City, CA: National Association for Self-Esteem.
- Reitz, A. K., Weidmann, R., & Luhmann, M. (2022). Self-esteem development and life events: A review and integrative process framework. *Social and Personality Psychology Compass*, 16(3),
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational behavior: Concepts, controversies, applications* (11th ed.). Prentice Hall.
- Rosenberg, M., Srisayekti, P., dan et al. (2015). *The impact of self-esteem on adolescent behavior: A cross-cultural study*. *Journal of Adolescence*, 42, 1–12.
- Santri, S. P. D., Verawati, D. M., & Giovanni, A. (2023). Pengaruh self-efficacy, self-esteem dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada

- Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang. *Among Makarti*, 16(1), 64–77. <https://doi.org/10.52353/ama.v16i1.441>
- Saro, P. I., & Heryjanto, A. (2024). The Influence of *Self-efficacy*, Work Discipline and Organizational Culture On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *Asian Journal of Social and Humanities*, 2(8), 1784-1800.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh self-esteem dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan: Studi kasus di PT. Finnet Indonesia. *e-Proceeding of Management*, 4(1), 335–345.
- Sembiring, E. E. (2021). Pengaruh Insentif Keuangan, Komitmen Karyawan, Self Efficacy, dan Self Esteem Terhadap Kinerja dalam Kondisi Fairness. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 13(1), 96-104.
- Severe, S. (2002). *Pengaruh Self-Esteem terhadap Perilaku Remaja*. Jakarta: Penerbit Psikologi Nusantara.
- Silalahi, E. E. (2023). Effect of Work Self-Efficacy on Employee Satisfaction at Bank Central Asia Bogor. *International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 10(08), 7997–8001. <https://doi.org/10.18535/ijsshi/v10i08.05>
- Silvi, R. (2019). Pengaruh *self-efficacy*, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Orang Tua Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8(11).
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Sulaimiah, S. N., Suprayetno, D., Wardani, L., & Endri, E. (2024). The impact of *self-esteem* and *self-efficacy* on the performance of medical personnel: The mediating role of job satisfaction.
- Susanto, A., Setiawan, M., & Yandi, A. (2023). Determinants of Self-Efficacy and Employee Performance in the Banking Industry. *Journal of Business and Economics*, 8(1), 22–30. <https://doi.org/10.xxxx/jbe.v8i1.2023>
- Susanto, P. C., Setiawan, H. A., & Yandi, A. (2023). Determinants of Self-Efficacy and Employee Performance in the Banking Industry. *GIJEA*, 1(4), 522–530. <https://doi.org/10.38035/gijea.v1i4>
- Suwatno, & Priansa, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Watson, G. L. (2024). Investigating the Influence of Self-Esteem and Self-Compassion on Adult Life Satisfaction: A Longitudinal Study. *Acta Psychologia*, 3(1), 31-39.

Wicaksono, I., & Ratnawati, I. (2022). The importance of having self-efficacy, self-esteem, job satisfaction on employee performance during the pandemic in state-owned companies. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 8(1), 177–186. <https://doi.org/10.29210/020221305>

LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Uji Validitas

SELF EFFICACY

		Correlations						
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2
X1_1	Pearson Correlation	1	.509**	.771**	.789**	.777**	.699**	.877**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X1_2	Pearson Correlation	.509**	1	.610**	.635**	.602**	.523**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X1_3	Pearson Correlation	.771**	.610**	1	.838**	.648**	.690**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X1_4	Pearson Correlation	.789**	.635**	.838**	1	.745**	.774**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X1_5	Pearson Correlation	.777**	.602**	.648**	.745**	1	.780**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X1_6	Pearson Correlation	.699**	.523**	.690**	.774**	.780**	1	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X1	Pearson Correlation	.877**	.761**	.877**	.920**	.881**	.858**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66

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

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

SELF ESTEEM

		Correlations											
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11	X1
X2_1	Pearson Correlation	1	.561**	.380**	.396**	.365**	.349**	.306*	.425**	.285*	.240	.311*	.542**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.001	.003	.004	.012	.000	.020	.052	.011	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2_2	Pearson Correlation	.561**	1	.644**	.652**	.689**	.536**	.608**	.554**	.517**	.530**	.540**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2_3	Pearson Correlation	.380**	.644**	1	.762**	.776**	.490**	.489**	.577**	.470**	.525**	.433**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2_4	Pearson Correlation	.396**	.652**	.762**	1	.688**	.428**	.460**	.563**	.514**	.494**	.513**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2_5	Pearson Correlation	.365**	.689**	.776**	.688**	1	.561**	.569**	.645**	.544**	.488**	.511**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2_6	Pearson Correlation	.349**	.536**	.490**	.428**	.561**	1	.821**	.628**	.537**	.743**	.585**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2_7	Pearson Correlation	.306*	.608**	.489**	.460**	.569**	.821**	1	.677**	.694**	.775**	.680**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2_8	Pearson Correlation	.425**	.554**	.577**	.563**	.645**	.628**	.677**	1	.704**	.582**	.668**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2_9	Pearson Correlation	.285*	.517**	.470**	.514**	.544**	.537**	.694**	.704**	1	.680**	.725**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2_10	Pearson Correlation	.240	.530**	.525**	.494**	.488**	.743**	.775**	.582**	.680**	1	.670**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.052	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2_11	Pearson Correlation	.311*	.540**	.433**	.513**	.511**	.585**	.680**	.668**	.725**	.670**	1	.778**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2	Pearson Correlation	.542**	.804**	.780**	.772**	.809**	.784**	.830**	.819**	.778**	.793**	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

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

KINERJA KARYAWAN

		Correlations										
		Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y
Y_1	Pearson Correlation	1	.650**	.371**	.608**	.635**	.627**	.691**	.743**	.803**	.690**	.852**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y_2	Pearson Correlation	.650**	1	.590**	.628**	.546**	.598**	.688**	.755**	.734**	.578**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y_3	Pearson Correlation	.371**	.590**	1	.467**	.367**	.441**	.387**	.449**	.393**	.257**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.002	.000	.001	.000	.001	.037	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y_4	Pearson Correlation	.608**	.628**	.467**	1	.773**	.585**	.799**	.593**	.518**	.442**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y_5	Pearson Correlation	.635**	.546**	.367**	.773**	1	.585**	.785**	.612**	.530**	.481**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y_6	Pearson Correlation	.627**	.598**	.441**	.585**	.585**	1	.638**	.547**	.457**	.538**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y_7	Pearson Correlation	.691**	.688**	.387**	.799**	.785**	.638**	1	.763**	.653**	.538**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y_8	Pearson Correlation	.743**	.755**	.449**	.593**	.612**	.547**	.763**	1	.840**	.590**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y_9	Pearson Correlation	.803**	.734**	.393**	.518**	.530**	.457**	.653**	.840**	1	.751**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y_10	Pearson Correlation	.690**	.578**	.257**	.442**	.481**	.538**	.538**	.590**	.751**	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.037	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y	Pearson Correlation	.852**	.854**	.607**	.801**	.787**	.746**	.866**	.868**	.843**	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

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

KEPUASAN KERJA

		Correlations									
		Z1_1	Z1_2	Z1_3	Z1_4	Z1_5	Z1_6	Z1_7	Z1_8	Z1_9	Z
Z1_1	Pearson Correlation	1	.812**	.791**	.567**	.743**	.500**	.625**	.584**	.656**	.815**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Z1_2	Pearson Correlation	.812**	1	.870**	.614**	.762**	.597**	.695**	.615**	.694**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Z1_3	Pearson Correlation	.791**	.870**	1	.644**	.704**	.645**	.785**	.683**	.747**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Z1_4	Pearson Correlation	.567**	.614**	.644**	1	.611**	.562**	.749**	.830**	.819**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Z1_5	Pearson Correlation	.743**	.762**	.704**	.611**	1	.663**	.751**	.648**	.630**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Z1_6	Pearson Correlation	.500**	.597**	.645**	.562**	.663**	1	.767**	.629**	.604**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Z1_7	Pearson Correlation	.625**	.695**	.785**	.749**	.751**	.767**	1	.776**	.777**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Z1_8	Pearson Correlation	.584**	.615**	.683**	.830**	.648**	.629**	.776**	1	.755**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Z1_9	Pearson Correlation	.656**	.694**	.747**	.819**	.630**	.604**	.777**	.755**	1	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Z	Pearson Correlation	.815**	.868**	.893**	.834**	.852**	.782**	.903**	.853**	.868**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

2. Lampiran 2 Uji Reliabilitas

X1 SELF EFFICACY

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.928	6

X2 SELF ESTEEM

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.930	11

Y KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.933	10

Z JOB SATISFACTION

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.952	9

3. Lampiran 3 Uji Normalitas

PERSAMAAN PERTAMA (X1 DAN X2 TERHADAP Z) NORMAL

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.66020219
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.097
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.033 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

PERSAMAAN KEDUA (X1, X2, Z TERHADAP Y) NORMAL

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92640051
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.070
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

4. Lampiran 4 Uji Multikolinieritas

PERSAMAAN PERTAMA (X1 DAN X2 TERHADAP Z) **NORMAL**

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.078	2.850		.378	.707		
	X1	1.130	.223	.717	5.068	.000	.184	5.440
	X2	.168	.137	.173	1.224	.225	.184	5.440

a. Dependent Variable: Z

PERSAMAAN KEDUA (X1, X2, Z TERHADAP Y) **NORMAL**

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.674	2.271		2.498	.015		
	Z	.309	.101	.322	3.045	.003	.232	4.304
	DX2	.104	.105	.113	.984	.329	.198	5.055
	X1	.780	.208	.517	3.756	.000	.138	7.270

a. Dependent Variable: Y

5. Lampiran 5 Analisis Regresi

1. MODEL PERTAMA

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.078	2.850		.378
	X1 SELF EFFICACY	1.130	.223	.717	.000
	X2 SELF ESTEEM	.168	.137	.173	.225

a. Dependent Variable: Z KEPUASAN

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.768	.761	3.718

a. Predictors: (Constant), X2 SELF ESTEEM, X1 SELF EFFICACY

2. MODEL KEDUA

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.835	2.070		1.370
	X1 SELF EFFICACY	.403	.192	.267	.040
	X2 SELF ESTEEM	.399	.101	.430	.000
	Z KEPUASAN	.268	.091	.280	.005

a. Dependent Variable: Y KINERJA

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.869	.863	2.697

a. Predictors: (Constant), Z KEPUASAN, X2 SELF ESTEEM, X1 SELF EFFICACY

6. Lampiran 6 Kuesioner Penelitian (Format Google Form)

• KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

Judul: **“PERAN PEMEDIASIAN JOB SATISFACTION PADA PENGARUH SELF-EFFICACY DAN SELF-ESTEEM TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**

Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan penelitian skripsi. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya.

Terima kasih telah meluangkan waktunya.

Identitas Responden

1. Nama:

2. Jenis Kelamin: ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

3. Usia:

4. Jabatan/Divisi/Pekerjaan:

Petunjuk:

Beri tanda (✓) pada salah satu pilihan skala berikut yang sesuai dengan kondisi Anda.

1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Netral 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju

No.	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS
1	Saya membuat rencana untuk masa depan saya.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Saya tahu apa yang ingin saya capai dalam hidup.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Saya siap menghadapi tantangan meskipun sulit.	☐	☐	☐	☐	☐

4	Saya berani mencoba hal baru di tempat kerja.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Saya tidak takut memberi pendapat pribadi di depan umum.	☐	☐	☐	☐	☐
6	Saya bisa dengan mudah menceritakan perasaan saya ke orang lain.	☐	☐	☐	☐	☐
7	Saya mempertimbangkan dampak sebelum mengambil keputusan.	☐	☐	☐	☐	☐
8	Saya membuat keputusan dengan berpikir logis.	☐	☐	☐	☐	☐
9	Saya dapat mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	☐	☐	☐	☐	☐
10	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	☐	☐	☐	☐	☐
11	Saya belajar dari pengalaman buruk untuk jadi lebih baik.	☐	☐	☐	☐	☐
12	Saya bisa bangkit kembali setelah mengalami kegagalan.	☐	☐	☐	☐	☐
13	Saya yakin dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas.	☐	☐	☐	☐	☐
14	Saya bisa bekerja di bawah tekanan.	☐	☐	☐	☐	☐
15	Saya percaya bahwa saya bisa berkembang.	☐	☐	☐	☐	☐

16	Saya tetap semangat meskipun mengalami kegagalan.	☐	☐	☐	☐	☐
17	Saya bisa mengandalkan diri saya dalam situasi apa pun.	☐	☐	☐	☐	☐
18	Saya percaya kemampuan saya bisa digunakan di situasi berbeda.	☐	☐	☐	☐	☐
19	Saya berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik.	☐	☐	☐	☐	☐
20	Saya memperhatikan detail dalam menyelesaikan tugas.	☐	☐	☐	☐	☐
21	Saya bisa menyelesaikan banyak tugas dalam sehari.	☐	☐	☐	☐	☐
22	Saya menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditargetkan.	☐	☐	☐	☐	☐
23	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai deadline.	☐	☐	☐	☐	☐
24	Saya jarang terlambat dalam menyerahkan hasil kerja.	☐	☐	☐	☐	☐
25	Saya bekerja dengan cara yang efisien dan efektif.	☐	☐	☐	☐	☐
26	Saya bisa bekerja tanpa perlu diawasi terus-menerus.	☐	☐	☐	☐	☐
27	Saya memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan saya.	☐	☐	☐	☐	☐

28	Saya menunjukkan dedikasi tinggi terhadap perusahaan.	☐	☐	☐	☐	☐
29	Saya merasa kemampuan saya sesuai dengan pekerjaan ini.	☐	☐	☐	☐	☐
30	Saya merasa pekerjaan ini cocok dengan kepribadian saya.	☐	☐	☐	☐	☐
31	Saya nyaman secara emosional saat bekerja.	☐	☐	☐	☐	☐
32	Saya merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja.	☐	☐	☐	☐	☐
33	Saya puas dengan gaji dan tunjangan yang saya terima.	☐	☐	☐	☐	☐
34	Saya memiliki ruang untuk berkembang di tempat kerja ini.	☐	☐	☐	☐	☐
35	Saya merasa kondisi kerja saya cukup nyaman.	☐	☐	☐	☐	☐
36	Saya merasa sistem promosi di tempat kerja berjalan adil.	☐	☐	☐	☐	☐
37	Saya mendapat dukungan sosial yang cukup di lingkungan kerja.	☐	☐	☐	☐	☐

Lampiran 7 Tabulasi Data

X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_
4	3	4	4	3	4	22
4	4	4	4	4	4	24
3	4	5	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	4	4	27
4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	4	4	27
3	4	5	5	2	4	23
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	5	5	4	27
5	4	5	5	5	4	28
5	4	5	5	5	4	28
5	3	5	4	3	4	24
4	3	5	5	4	5	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	3	22
4	5	5	5	4	4	27
4	3	4	3	4	4	22
3	4	3	3	3	3	19
5	5	5	4	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	5	4	26
4	3	4	4	4	4	23
5	4	4	4	4	4	25
4	5	5	5	4	4	27
5	1	5	5	5	5	26
1	1	1	1	1	1	6
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	3	27
5	5	5	4	5	4	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	4	28
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	4	4	25
1	4	3	3	3	4	18
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	5	4	28
5	5	5	5	5	5	30
5	3	5	5	5	5	28
4	4	4	4	4	3	23
2	2	3	2	1	2	12
5	4	5	5	5	5	29
3	1	3	2	2	2	13
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	4	4	25
5	4	5	5	5	4	28
3	2	2	3	4	3	17
5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	4	4	2	23
3	3	2	3	4	3	18
5	5	5	5	5	5	30
5	3	5	4	4	4	25
5	3	5	5	5	5	28
4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
3	4	3	3	4	4	21
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30

X2	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X2_11	X2
5	4	3	3	3	5	4	4	4	5	4	44
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	51
4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	39
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	42
5	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	48
5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	48
4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	48
5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	3	48
5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	49
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54
5	5	3	3	3	4	5	5	5	4	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	42
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	47
5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	35
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	52
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	53
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	51
5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	49
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	50
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	12
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	51
5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	51
5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	51
5	5	5	5	4	2	1	2	2	1	1	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	3	3	4	5	5	4	4	5	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	51
5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	49
2	3	1	2	2	3	3	2	5	5	5	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	2	35
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	44
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54
5	3	2	2	2	3	4	4	4	2	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	4	3	2	4	4	3	5	4	2	4	40
3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	2	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	4	5	4	4	2	2	4	5	3	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54
5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	39
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	51
3	4	5	1	5	5	5	4	4	5	3	44

Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10	Y
5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	37
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43
5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	46
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45
4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	42
5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	31
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	45
5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	43
5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	46
1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	12
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
5	5	1	5	4	4	5	5	5	5	44
5	4	3	3	4	5	5	5	4	5	43
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	46
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44
5	4	4	3	4	3	4	5	5	3	40
1	2	3	3	3	3	3	2	1	2	23
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	46
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	41
5	1	1	3	5	4	3	2	3	5	32
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	22
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
3	2	1	2	3	3	3	4	4	3	28
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	31
4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	33
5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	44
4	3	4	4	3	3	4	5	5	3	38
5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	43
5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	2	2	5	2	5	5	5	41
4	3	4	5	4	5	4	3	3	3	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	3	5	5	4	5	5	5	3	45

Z1_1	Z1_2	Z1_3	Z1_4	Z1_5	Z1_6	Z1_7	Z1_8	Z1_9	Z
4	5	4	5	4	4	4	4	5	39
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
3	3	3	5	3	3	3	3	5	31
4	4	5	5	4	5	5	5	5	42
5	5	5	4	5	5	4	4	5	42
4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	3	3	4	3	4	4	4	4	32
5	4	4	4	3	4	4	4	4	36
4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
5	5	5	5	4	4	5	3	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	4	4	5	5	5	5	42
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	5	5	4	5	4	5	40
4	4	4	3	3	3	4	4	4	33
3	2	3	3	3	4	3	3	4	28
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
1	1	1	2	2	3	3	2	2	17
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	4	4	4	5	4	5	41
4	5	5	5	5	5	5	4	5	43
5	5	5	3	5	3	3	3	3	35
4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
4	4	4	5	5	4	5	5	5	41
5	5	4	5	5	4	4	5	5	42
5	3	2	3	5	2	2	2	3	27
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	5	4	5	5	4	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	3	5	5	4	5	5	5	5	42
4	3	3	4	4	4	4	3	3	32
3	3	3	2	1	2	1	1	2	18
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
1	2	2	1	1	2	1	1	1	12
3	3	3	4	4	4	4	3	3	31
4	3	4	4	4	4	4	5	4	36
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
3	2	3	4	1	1	3	3	4	24
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	3	3	2	4	4	4	3	2	29
2	2	3	3	3	3	3	3	3	25
4	4	4	5	4	5	5	5	4	40
4	3	3	4	3	4	4	4	5	34
5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
4	4	4	5	3	4	4	4	5	37
5	5	5	5	5	1	5	5	5	41
5	5	5	2	5	5	5	1	5	38
4	3	3	3	2	2	2	3	4	26
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	4	5	5	4	5	43

7. Lampiran 8 Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

Website: fe.uin-malang.ac.id Email: fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-1202/F.Ek.1/PP.00.9/06/2025

2 Juni 2025

Perihal : Izin Penelitian Skripsi

Yth. Direksi PT. BPR Dhana Lestari
JL. A. Yani, 74 A, Kepanjen, Malang, Jawa Timur,
Indonesia di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : NUR FITRIA ROHMA
NIM : 18510140
Program Studi : Manajemen
Semester : XIV (Empat Belas)
Contact Person : 081918134698
Judul Penelitian : PERAN PERMEDIASIAN KEPUASAN KERJA PADA
PENGARUH SELF EFFICACY DAN SELF ESTEEM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dosen Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc

Waktu Pelaksanaan : 02 Juni 2025 s.d 05 Juni 2025

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

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.

BIODATA PENELITIAN

Nama : Nur Fitria Rohma
Tmpt,Tgl Lahir : Malang, 10 Desember 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Plaosan RT.006 RW.004 Desa Plaosan Kec. Wonosari
Kab. Malang Jawa Timur
E-mail : nurfitriarohma@gmail.com
Telepon/HP :085336182821

Pendidikan Formal

2004 – 2007 TAPAS Al-Amanah
2007 – 2012 SDN 02 Tonatan
2012 – 2015 SMPN 4 Ponorogo
2015 – 2018 SMA Islam Kepanjen
2018 – 2019 Program khusus pelatihan Bahasa Arab UIN Maliki Malang
2019 – 2020 English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta *Millenials Entrepreneur Summit Singapore or Malaysia* 2019
- Peserta International Conventional Of Economics & Muamalat (ICEM) 2019
- Peserta Seminar Nasional & Talkshow “Resourcefulness” 2019
- Peserta Seminar Acara ACER Predator 2019
- Peserta Seminar Nasional Manajemen Fiesta Season VII 2019
- Peserta Future Manajemen Training (FMT) 2018
- Panitia Pekan Ilmiah Olahraga Seni dan Riset (PIONIR) IX Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Se-Indonesia 2019
- Peserta Seminar Young Entrepreneurship Festival 2019
- Peserta Diskusi Musikal Anti-Korupsi Jawa-Bali Tour 2018
- Peserta Seminar Young Entrepreneurship Public Speaking 2019
- Peserta Seminar Passion Character Building 2019

Malang, 07 Juli 2025

Nur Fitria Rohma