



## **PENGARUH SELF ESTEEM, SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANK BTN KANTOR CABANG SYARIAH MAKASSAR**

**Suci Indah Sari<sup>1</sup>, Sudirman<sup>2</sup>, St. Hafsa Umar<sup>3</sup>**

Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar

Email: [suciindhsari07@gmail.com](mailto:suciindhsari07@gmail.com)<sup>1</sup>, [sudirman.andi@uin-alauddin.ac.id](mailto:sudirman.andi@uin-alauddin.ac.id)<sup>2</sup>, [hafsah.umar@uin-alauddin.ac.id](mailto:hafsah.umar@uin-alauddin.ac.id)<sup>3</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sampling jenuh*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar yang berjumlah 25 karyawan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan Uji validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Koefisien determinasi, Uji t, Uji F dan Analisis Jalur (Path Analysis). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menyatakan bahwa *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self esteem* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sedangkan *self esteem* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

### **Kata Kunci :**

*Self Esteem, Self Efficacy, Locus of Control, Kepuasan dan Kinerja*

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of self-esteem, self-efficacy and locus of control on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar. The sampling technique uses saturated sampling method. The population in this study were employees who worked at Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar, totaling 25 employees. This research is a type of quantitative research using validity and reliability tests, classical assumption tests, coefficient of determination, t tests, F tests and path analysis. The data used in this study are primary data and secondary data. The results of the study stated that self-esteem, self-efficacy, and locus of control had a positive and significant effect*

*on job satisfaction. Self efficacy and locus of control have a positive and significant effect on employee performance. Self esteem has a positive and insignificant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and insignificant effect on employee performance. self-efficacy and locus of control have a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction while self-esteem has a positive and insignificant effect on employee performance through job satisfaction.*

**Keywords :**

*Self Esteem, Self Efficacy, Locus of Control, Satisfaction and Performance*

## **PENDAHULUAN**

Dewasa ini, perekonomian yang terus berkembang mempengaruhi persaingan, termasuk persaingan di dunia perbankan. Kondisi demikian menuntut perusahaan untuk selalu berusaha menjadi perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif di bidangnya dalam rangka agar dapat memenangkan persaingan. Keunggulan kompetitif yang dapat diterapkan perusahaan dapat berbeda-beda, misalnya perencanaan bisnis, penggunaan teknologi modern di perusahaan dan pengelolaan karyawan yang efektif di perusahaan. . Manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam suatu perusahaan adalah hal yang penting untuk keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini terungkap dalam tanggung jawab perusahaan yang tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi maupun instansi. Dimana sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kuantitas kerja yang dihasilkan (Mangkunegara, 2016).

Sumber daya manusia adalah hal terpenting bagi suatu perusahaan, sehingga diperlukan suatu usaha untuk mengolah secara profesional untuk mengimbangi kebutuhan karyawan dengan kemampuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Oleh karena itu dibutuhkan keinginan serta keterampilan yang kuat untuk mencetak karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Kinerja bukan merupakan hal yang muncul dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti karakteristik pribadi antara lain *Self esteem* (keyakinan nilai sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan), *Self efficacy* (keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu) dan *Locus of control* (tingkat kepercayaan mengenai sumber penentu kehidupan mereka) merupakan faktor dari dalam diri pribadi seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

*Self esteem* sebagai suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan, dimana semakin tinggi *Self esteem* yang dimiliki oleh seorang karyawan akan meningkatkan kinerja individu karena adanya tingkat harga diri yang membuat merasa dihargai sehingga karyawan berusaha bekerja lebih baik dan kinerjanya semakin meningkat. Dalam hal ini evaluasi akan menggambarkan bagaimana penilaian individu tentang dirinya sendiri, menunjukkan penghargaan dan pengakuan atau tidak, serta menunjukkan sejauh mana individu tersebut merasa mampu, sukses dan berharga. Sehingga self esteem diukur dengan pernyataan positif maupun negatif (Anggreni, 2015).

Selain *Self esteem*, karyawan yang memiliki self efficacy juga akan menampakkan pribadi yang yakin akan kompetensi serta kemampuannya dalam menjalankan pekerjaannya. Efikasi diri

adalah kepercayaan dalam kemampuan yang dalam melaksanakan suatu tindakan dan itu memengaruhi pilihan pola pikir perilaku seseorang, motivasi, ketekunan dan fasilitatif. Efikasi diri ini mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik. Keyakinan pada kemampuan diri sendiri inilah akan membuat seseorang percaya diri dan kemampuan ini yang nanti dapat digunakan untuk membantu karyawan lain yang kelebihan beban kerja (Trisna & Dwiarko, 2013).

*Locus of control* sebagai suatu atribut kepribadian seorang individu yang dibedakan berdasarkan derajat keyakinan dalam mengendalikan peristiwa- peristiwa yang terjadi di hidup mereka. *Locus of control* terdiri dari *Locus of control* internal dan *Locus of control* eksternal. *Locus of control* sebagai cerminan dari kecenderungan seseorang untuk percaya bahwasanya diri sendiri yang dapat mengendalikan peristiwa dalam hidupnya ataupun kendali dari luar (Indriasari & Angreany , 2019). *Locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. *Locus of control* internal akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka daripada *Locus of control* eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih. Sebagai tambahan, *Locus of control* internal dilaporkan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stress daripada *Locus of control* eksternal (Maryanti, 2013).

Lembaga keuangan syariah adalah badan usaha yang berlandaskan konsep syariah. Berdasarkan UU tentang perbankan syariah di Indonesia bahwa lembaga keuangan syariah merupakan badan atau lembaga yang kegiatannya menarik dana dari masyarakat dan menyalurkannya kepada masyarakat dengan prinsip syariah. Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar merupakan salah satu perusahaan yang beroperasi di kota Makassar. Ketatnya persaingan perbankan menuntut karyawan Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar harus terus meningkatkan kinerjanya. Karyawan Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar memiliki tanggung jawab terhadap kegiatan yang dilakukannya. Untuk menghadapi persaingan dengan lembaga keuangan lainnya, Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar tentu harus bisa memberikan komitmen pelayanan yang terbaik kepada nasabahnya. Melihat upaya tersebut ditujukan agar perusahaan semakin unggul dalam bersaing, selain itu karyawan dituntut memiliki kinerja yang baik agar berhasil dalam menjalankan visi misi dan tujuan perusahaan. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan adanya kinerja serta kepuasan kerja maka menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing - masing, maka karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan judul “Pengaruh *Self esteem*, *Self efficacy*, dan *Locus of control* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia sangat penting didalam sebuah perusahaan baik dalam pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian. Sumber daya manusia adalah aset penting yang perlu di perhatikan dalam keberlangsungan suatu perusahaan maupun organisasi hal ini dilihat dari

prosesnya sebagai sumber daya manusia. Sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian di bidangnya masing-masing yang mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting yang mampu mendukung jalannya suatu perusahaan (Wahyu, 2016). Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelolah orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan human resource, ada yang mengartikan sebagai manpower management serta ada yang menyertakan dengan pengertian sumber daya manusia (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat (Prasadjia Ricardianto, 2018)

### **Self Esteem**

*Self esteem* merupakan salah satu bagian terpenting dalam kepribadian seseorang. *Self esteem* merupakan bentuk evaluasi individu terlihat dari penghargaan yang ia berikan terhadap eksistensi dan keberartian dirinya, individu yang memiliki harga diri positif akan menerima dan menghargai dirinya sendiri sebagaimana adanya serta tidak cepat-cepat menyalahkan dirinya atas kekurangan atau ketidak sempurnaan dirinya. *Self esteem* adalah tingkat di mana seseorang percaya bahwa ia merupakan individu yang berharga dan layak (Moorhead & Griffin, 2013). Orang dengan harga diri tinggi lebih berkemungkinan mencari pekerjaan dengan status lebih tinggi, lebih percaya diri dalam kemampuannya untuk mencapai tingkat kinerja lebih tinggi, dan memperoleh kepuasan intrinsik yang lebih besar dari pencapaiannya. Sebaliknya, seseorang dengan harga diri lebih kecil mungkin lebih puas berada di pekerja pada tingkat yang lebih rendah, kurang percaya diri mengenai kemampuannya, dan lebih berfokus pada penghargaan ekstrinsik. Harga diri (*Self esteem*) adalah penilaian individu terhadap kehormatan diri, melalui sikap terhadap dirinya sendiri yang sifatnya implisit dan tidak diverbalisasikan dan menggambarkan sejauh mana individu tersebut menilai dirinya sebagai orang yang memiliki kemampuan, keberartian, berharga, dan kompeten (Dayat, 2015). Seseorang yang memiliki harga diri rendah lebih mudah kena pengaruh luar di banding dengan orang yang memiliki harga diri tinggi lebih bergantung pada penerimaan evaluasi positif yang diberikan oleh orang lain. Akibatnya, mereka lebih suka mencari persetujuan orang lain serta lebih cenderung untuk menyetujui saja kepercayaan orang-orang yang dihormati.

### **Self-Efficacy**

*Self efficacy* adalah keyakinan atau kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki individu untuk memotivasi dirinya ketika menyelesaikan tugas, bertindak, menghadapi hambatan dan mencapai tujuan dalam hidup (Nuareni, 2022). *Self efficacy* merupakan aspek pengetahuan mengenai diri sendiri atau self knowlage yang sangat berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini juga dapat mempengaruhi individu dalam menentukan suatu tindakan yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk didalamnya perkiraan terkait berbagai kejadian yang akan dihadapi.. *Self efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian dari seberapa baik seseorang melakukan suatu perbuatan pada suatu situasi yang beraneka ragam. Orang-orang yang mempunyai *Self efficacy* tinggi maka percaya bahwa mereka dapat berkinerja

baik baik pada tugas tertentu, sebaliknya jika seseorang memiliki *Self efficacy* yang rendah maka cenderung meragukan kemampuannya untuk melakukan suatu tugas khusus. Penilaian diri terhadap kemampuan juga sangat berkontribusi pada efektivitas diri atau *Self efficacy* seseorang, begitu juga dengan kepribadian suatu individu.

### **Locus Of Control**

*Locus of control* adalah dimana seseorang percaya bahwa perilakunya memiliki pengaruh nyata terhadap apa yang terjadi pada mereka (Moorhead & Griffin, 2013). Orang-orang yang percaya bahwa orang yang gagal adalah kurangnya kemampuan atau motivasi sehingga orang-orang yang percaya bahwa individu dapat mengendalikan kehidupan mereka dikatakan mempunyai *Locus of control* internal. Orang-orang yang lain percaya bahwa takdir, kesempatan, keberuntungan, atau perilaku orang lain menentukan apa yang terjadi pada mereka. Hal ini membuat mereka berfikir bahwa kekuatan- kekuatan diluar kendali akan mengganggu apa yang terjadi pada mereka dikatakan mempunyai *Locus of control* eksternal. Pusat kendali dalam bahasa inggris adalah *Locus of control*, terkait konsep mengenai pusat kendali ini berasal dari teori konsep diri jullian rotter atas dasar teori belajar sosial yang memberikan gambaran terhadap keyakinan seseorang terkait sumber penentu perilakunya (Gufron & Risnawati, 2010).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Sinambela, 2012). Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan hasil perkiraan individu terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman positif yang dapat menyenangkan dirinya. Setiap orang tentu saja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat ia bekerja. Pada dasarnya kepuasan yang dimiliki oleh individu berbeda-beda sesuai dengan yang berlaku dalam diri setiap individu, semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seorang individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang mereka rasakan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang dapat menyenangkan dan juga mencintai pekerjaannya sehingga kepuasan kerja karyawan harus dicinapkan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat (Prayogo, 2019).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan di definisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, 2012). Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (attitude), kemampuan (ability) dan prestasi (accomplishment). Kinerja karyawan perlu adanya penilaian untuk memberikan peluang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi dan dapat melihat perilaku karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis jalur (path analysis). Metode ini memberi penjelasan terkait beberapa variabel penelitian yang ditemukan, dan sekaligus menyelidiki pengaruh antara beberapa variabel. Oleh karena itu metode ini akan mengungkap data faktual berdasarkan informasi yang ditemukan. Sedangkan analisis jalur (*path analysis*) yang digunakan untuk mengetahui yaitu: *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja, *locus of control*, *self esteem*, *self efficacy* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019).

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung melalui objek penelitian menyebarkan angket atau kuisioner langsung dengan menggunakan instrument yang telah ditetapkan. Sedangkan data sekunder adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen- dokumen. Dalam penelitian ini, yang menjadi sumber data sekunder adalah artikel, jurnal dan literature yang terkait.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengajukan pertanyaan dengan menyediakan jawaban kepada responden. Angket ini menggunakan skala likert yaitu skala yang digunakan oleh para peneliti untuk mengukur persepsi atau sikap seseorang.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validasi

Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment pearson dengan level sig. 0.05 (5%). Jika nilai sig. hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%), maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid (artinya butir pernyataan tersebut gugur). Berdasarkan hasil uji statistik validitas data penelitian, maka variabel *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara keseluruhan memiliki nilai signifikansi (sig) < 0.05, maka dapat dikatakan bahwa pernyataan dari variabel-variabel tersebut dalam kuesioner telah dinyatakan valid.

### Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS. Uji reliabilitas data dapat dilakukan dengan uji statistic Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,60$ . Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai cronbach's alpha dari *self esteem* sebesar 0.657, *self efficacy* sebesar 0.799, *locus of control* sebesar 0.843, kinerja sebesar 0.926, dan kepuasan kerja sebesar 0.673. Variabel tersebut memiliki nilai > 0.60, maka dapat dikatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji non parametrik kolomogorov – smirnov (K-S), dengan ketentuan jika nilai sig. Kolomogorovsmirnov  $> 0.05$  maka dinyatakan data terdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji statistik terhadap variabel self esteem, self efficacy, locus of control terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai sig. sebesar 0,695 dan nilai kolmogorov-smirnov sebesar 0.710. Sedangkan hasil uji statistik terhadap variabel self esteem, self efficacy, locus of control dan kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai sig. sebesar 0.350 dan nilai kolmogorov-smirnov sebesar 0,932. Artinya bahwa uji normalitas dengan menggunakan uji kolmogorovsmirnov terpenuhi karena nilai kolmogorov-smirnov lebih besar dari alpha sebesar 0,05 (5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas adalah untuk menguji model regresi apakah memiliki korelasi antar variabel bebas multikolinieritas terjadi jika hubungan linear antara independen yang melibatkan dalam model. Jika terjadi gejala multikoloeritas yang tinggi maka standar eror koefisien regresi akan semakin besar, akibatnya untuk pendugaan parameter semakin lebar. Uji multikolonieritas ini di lakukan dengan meregresikan model analisis dan menguji korelasi antar variabel independen dengan menggunakan variance inflantion factor (VIF). Batas (cut off) dari VIF  $> 0$  dan nilai tolerance jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolenrance kurang dari 0,10. Berdasarkan hasil penlitian menunjukkan bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel *Self Esteem* sebesar 1.353, *Self Efficacy* 2.787, *Locus Of Control* 2.921 dan kepuasan kerja 2.934. nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 VIF  $< 10$  dan tolanrance  $> 0.10$  maka hal ini menjukkan bahwa pada penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinieritas.

### **Heterokedastisitas**

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji ada tidaknya heteroskodastisitas pada penelitian ini yaitu jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka regresi disebut Homoskedastisitas dan berbeda disebut heterokedastisitas. Apabila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%), maka persamaan regresi tersebut mengandung heterokedastisitas dan sebaliknya berarti non-heteroskedasitas atau homokedastisitas. Berdasarkan hasil uji statistik terhadap variabel bebas yaitu self esteem nilai sebesar 0.279, self efficacy nilai sebesar 0.993, locus of control sebesar 0.785 dan kepuasan kerja nilai sebesar 0.644, maka diperoleh probabilitas hasil korelasi  $> 0.05$  (5%). Artinya persamaan regresi tersebut dapat dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas atau terdapat non-heteroskedasitas.

## **UJI HIPOTESIS**

### **Uji Koefisien Determinasi**

Nilai R<sup>2</sup> mempunyai interval antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ).Semakin besar R<sup>2</sup> mendekati 1, maka semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan hasil uji Koefisien determinasi self esteem, self efficacy, locus of control terhadap kepuasan kerja sebesar 0.603 yang berarti kontribusi variabel menjelaskan mempengaruhi variabel dependen sebesar 60% sedangkan sisanya yakni 40% yang berarti dijelaskan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Selanjutnya Berdasarkan hasil uji Koefisien determinasi self esteem, self efficacy, locus of control daan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.818 yang berarti kontribusi variabel menjelaskan mempengaruhi variabel dependen sebesar 81% sedangkan sisanya yakni 19%

yang berarti dijelaskan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Koefisien Regresi Parsial/Individu (Uji T) dan Hasil Uji Analisis Jalur Path Persamaan 1

**Tabel 1: Hasil Uji Koefisien**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	.754	3.603		.209	.836
1	<i>Self Esteem</i>	.196	.122	.225	1.606	.023
	<i>Self efficacy</i>	.284	.190	.302	1.494	.015
	<i>Locus Of Control</i>	.445	.197	.441	2.257	.035

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji-t pada tabel menunjukkan untuk variabel *Self Esteem*, nilai standardized coefisien –beta sebesar 0,225 untuk nilai t-hitungnya sebesar 1,606 dan nilai t-tabel sebesar 2,080. Sehingga disimpulkan t-hitung<t-tabel. Adapun nilai signifikannya yaitu  $0,023 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya variabel *Self Esteem* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk variabel *Self Efficacy*, nilai standardized coefisien –beta sebesar 0,302 untuk nilai t-hitungnya sebesar 1,494 dan nilai t-tabel sebesar 2,080. Sehingga dapat disimpullkan t-hitung<t-tabel. Adapun nilai signifikan  $0,015 > 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  artinya variabel *Self Efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kemudian untuk variabel *Locus Of Control*, nilai standardized coefisien –beta sebesar 0,441 untuk nilai t-hitungnya sebesar 2,257 dan nilai t-tabel sebesar 2,080. Sehingga dapat disimpullkan t-hitung<t-tabel. Adapun nilai signifikan  $0,035 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya variabel *Locus Of Control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Hasil Uji Analisis Jalur (Path Anaylis) persamaan 1

Berdasarkan tabel 1 maka dapat diperoleh sebuah model persamaan liner yaitu :

$$Z = PZX_1 + PZX_2 + PZX_3 + e1$$

$$Z = 0,196 + 0,284 + 0,445 + 0,583$$

Dari persamaan diatas, maka dapat dijelaskan bahwa :

- a. Angka koefisien variabel *Self Esteem* adalah 0,196 dengan angka signifikan  $0,023 < 0,05$  maka dapat interpretasikan bahwa variabel *Self Esteem* ( $X_1$ ) terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.



- b. Angka koefisien variabel *Self Efficacy* adalah 0,284 dengan angka signifikan 0,015 > 0,05 maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel *Self Efficacy* (X2) terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. Angka koefisien variabel *Locus Of Control* adalah 0,445 dengan angka signifikan 0,035 < 0,05 maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel *Locus Of Control* (X3) terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- d. Hasil koefisien determinasi, dapat angka R<sup>2</sup> sebesar 0,659 sehingga nilai dari e1 :  

$$e1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e1 = \sqrt{1 - 0,659} = 0,583$$

**Persamaan 2**

**Tabel 2: Hasil Uji Koefisien**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.498	3.192		-.469	.644
1					
<i>Self Esteem</i>	.082	.114	.073	.713	.484
<i>Self efficacy</i>	.602	.177	.502	3.394	.003
<i>Locus Of Control</i>	.544	.195	.423	2.798	.011
Kepuasan Kerja	.030	.193	.023	.155	.879

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji-t pada tabel menunjukkan untuk variabel *Self Esteem*, nilai standardized coefisien –beta sebesar 0,073 untuk nilai t-hitungnya sebesar 0,713 dan nilai t-tabel sebesar 2,080. Sehingga disimpulkan t-hitung < t-tabel. Adapun nilai signifikannya yaitu 0,484 > 0,05. Maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak artinya variabel *Self Esteem* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk variabel *Self Efficacy* menunjukkan nilai standardized coefisien –beta sebesar 0,502 untuk nilai t-hitungnya sebesar 3,394 dan nilai t-tabel sebesar 2,080. Sehingga dapat disimpullkan t-hitung > t-tabel. Adapun nilai signifikan 0,003 < 0,05. Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima artinya variabel *Self Efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk variabel *Locus Of Control* menunjukkan nilai standardized coefisien –beta sebesar 0,423 untuk nilai t-hitungnya sebesar 2,798 dan nilai t-tabel sebesar 2,080. Sehingga dapat disimpullkan t-hitung > t-tabel. Adapun nilai signifikan 0,011 < 0,05. Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima artinya variabel *Locus Of Control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai standardized coefisien –beta sebesar 0,023 untuk nilai t-hitungnya sebesar 0,155 dan nilai t-tabel sebesar 2,080. Sehingga dapat disimpullkan t-hitung < t-tabel. Adapun nilai signifikan 0,879 > 0,05. Maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak artinya variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Uji Analisis Jalur (Path Anaylis) persamaan 2

Berdasarkan tabel 2 maka dapat diperoleh sebuah model persamaan liner yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PYX_3 + PYZ + e1$$

$$Y = 0,082 + 0,602 + 0,544 + 0,030 + 0,396$$

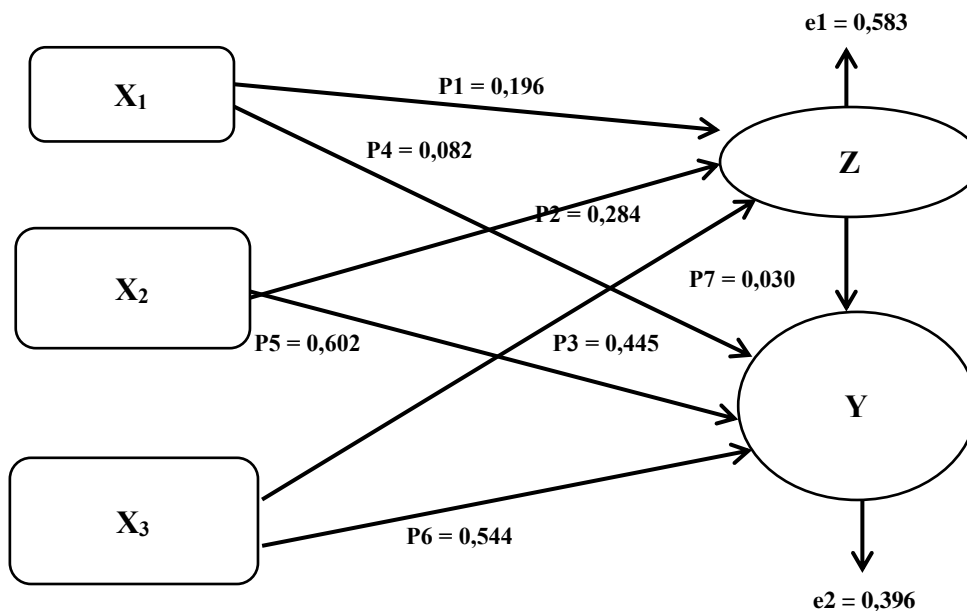
- Angka koefisien variabel *Self Esteem* adalah 0,082 dengan angka signifikan  $0,484 > 0,05$  maka dapat interpretasikan bahwa variabel *Self Esteem* (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Angka koefisien variabel *Self Efficacy* adalah 0,602 dengan angka signifikan  $0,003 < 0,05$  maka dapat interpretasikan bahwa variabel *Self Efficacy* (X2) terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Angka koefisien variabel *Locus Of Control* adalah 0,544 dengan angka signifikan  $0,011 < 0,05$  maka dapat interpretasikan bahwa variabel *Locus Of Control* (X3) terdapat pengaruh kinerja karyawan.
- Angka koefisien variabel kepuasan kerja adalah 0,030 dengan angka signifikan  $0,879 > 0,05$  maka dapat interpretasikan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) tidak mempengaruhi kinerja karyawan yang artinya setiap peningkatan variabel kepuasan kerja sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi kinerja karayawan dengan asumsi variabel lain tetap (konstan).
- Pada Tabel 4.18 hasil koefisien determinasi, dapat angka R<sup>2</sup> sebesar 0,843 sehingga nilai dari e1 :

$$e1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e1 = \sqrt{1 - 0,843} = 0,396$$

Dari data dan pembahasan diatas dapat menjadi sebuah diagram jalur sebagai berikut :

**Gambar 1: Model Analisis Jalur Path**



Sumber: Data primer yang diolah

**Tabel 3 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Pengaruh *Self***

**Tabel 3: *Esteem, Self Efficacy, Locus Of Control, Kepuasan dan Kinerja***

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung (Melalui Variabel Kepuasan)	Total
X <sub>1</sub> terhadap Z	0,196	0	0,196
X <sub>2</sub> terhadap Z	0,284	0	0,284
X <sub>3</sub> terhadap Z	0,445	0	0,445
X <sub>1</sub> terhadap Y	0,082	0	0,082
X <sub>2</sub> terhadap Y	0,602	0	0,602
X <sub>3</sub> terhadap Y	0,544	0	0,544
Z terhadap Y	0,030	0	0,030
X <sub>1</sub> terhadap Y melalui Z	0,082	0,002	0,102
X <sub>2</sub> terhadap Y melalui Z	0,602	0,018	0,62
X <sub>3</sub> terhadap Y melalui Z	0,544	0,016	0,56

Sumber: Data primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung serta pengaruh total dalam penelitian ini. Analisis pengaruh variabel *Self Esteem, Self Efficacy, Locus Of Control* melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

- a. Analisis pengaruh variabel self esteem melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Z sebesar 0,196. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu  $0,082 \times 0,030 = 0,002$ . Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu  $0,082 + 0,002 = 0,084$ . Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,196 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,084 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Y mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Z
- b. Analisis pengaruh variabel *Self Efficacy* melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Z sebesar 0,284. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu  $0,602 \times 0,030 = 0,018$ . Maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu  $0,284 + 0,018 = 0,302$ . Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,284 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,302 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung, hasil

- ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z.
- c. Analisis pengaruh variabel *Locus Of Control* melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diketahui pengaruh langsung yang diberikan X3 terhadap Z sebesar 0,445. Sedangkan pengaruh tidak langsung X3 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X3 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu  $0,544 \times 0,030 = 0,016$ . Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu  $0,445 + 0,016 = 0,461$ . Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,445 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,461 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X3 melalui Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z.

Dari hasil uji data penelitian ini dapat dilihat bahwa *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sedangkan *Self Esteem* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

## PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka pembahasan dalam penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :

### **Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, *Locus Of Control* terhadap kepuasan kerja *Self Esteem* terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (uji-t) diperoleh nilai signifikan variabel *Self Esteem* sebesar 0,023 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Penelitian ini juga memperoleh hasil koefisien regresi variabel *Self Esteem* sebesar 0,196. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar.

*Self Esteem* merupakan keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri, yang terdiri dari keyakinan tentang kemampuan mereka untuk berpikir dan menghadapi tantangan, serta keyakinan bahwa mereka dapat mencapai kebahagiaan, merasa berjasa, dan berguna bagi masyarakat dan lingkungannya. Pada penelitian ini yang menjadi faktor utama *Self Esteem* berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah penerapan indikator dimana karyawan bank BTN kantor cabang Makassar merasa puas dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sendiri. Selain itu karyawan Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar merasa bahwa mereka memiliki kualitas yang sangat baik dalam hal pekerjaan hal ini membuat karyawan tersebut merasa puas akan apa yang telah dikerjakannya, karena apa yang dilakukannya berhasil dan menciptakan hasil yang optimal. Maka dari itu diharapkan perusahaan memperhatikan kepuasan dari karyawan agar kemampuan dan kualitas kerja masing-masing karyawan bisa terus meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salangka & Lucky dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo (2015)” dengan hasil penelitian yang menunjukkan hubungan *Self Esteem* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang merasa dihargai oleh perusahaan atas pekerjaannya

akan cenderung memiliki motivasi untuk bekerja dan akan membuat karyawan merasa puas atau memiliki kepuasan kerja jika karyawan tidak merasa dihargai oleh perusahaan kinerjanya akan merasa tidak betah dan merasa kompensasi yang didapat dari hasil kerja tidak sepadan.

### ***Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja***

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (uji-t) diperoleh nilai signifikan variabel *Self Efficacy* sebesar 0,015 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Penelitian ini juga memperoleh hasil koefisien regresi variabel *Self Efficacy* sebesar 0,284. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar.

Dalam hal ini, karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan baik karena mereka akan mampu bekerja dengan rasa tanggung jawab, bersemangat, dan tidak malas-malasan. *Self Efficacy* atau efikasi diri dalam persepsi tentang kemampuannya dalam menyelesaikan tugas mereka, hubungannya dengan kepuasan kerja jika karyawan tersebut memiliki efikasi diri yang tinggi maka akan cenderung berhasil dalam tugasnya sebaliknya jika efikasi diri yang rendah bahkan kurang, maka karyawan akan merasa gagal dan dapat menurunkan kepuasan atas pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aini Kusniawati dengan judul “Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai RSUD Ciamis)”, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pada Pada Pegawai RSUD Ciamis.

### ***Locus Of Control terhadap Kepuasan Kerja***

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (uji-t) diperoleh nilai signifikan variabel *Self Efficacy* sebesar 0,035 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Penelitian ini juga memperoleh hasil koefisien regresi variabel *Self Efficacy* sebesar 0,445. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar.

Dalam hal ini semakin tinggi *Locus Of Control* karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar. Keadaan ini dikarenakan adanya pemberdayaan *Locus Of Control* individu karyawan, baik secara internal maupun eksternal dapat meningkatkan kepuasan kerja. Namun karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya cenderung lebih menonjolkan pemberdayaan external *Locus Of Control* dan suka bekerja keras. Kepercayaan diri dan juga kerja keras dari karyawan membuatnya merasa puas akan usaha yang telah dilakukannya dalam mencapai sesuatu.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunaputri & I Wayan dengan judul “pengaruh *Self Efficacy*, *Locus Of Control* dan goal commitment terhadap kepuasan kerja karyawan warung mina paguyungan Denpasar (2016). Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus Of Control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya seseorang akan merasa puas dalam bekerja karena control internalnya yaitu kemampuan kerja serta tindakan kerjanya memberikan keberhasilan dalam bekerja. Sedangkan yang merasa bahwa terdapat kontrol eksternal diluar dirinya berupa nasib dan keberuntungan serta kekuasaan atasan dan lingkungan kerja yang mendukung.

## **Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, *Locus Of Control* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

### ***Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (uji-t) diperoleh nilai signifikan variabel *Self Esteem* sebesar 0,484 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Penelitian ini juga memperoleh hasil koefisien regresi variabel *Self Esteem* sebesar 0,082. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self Esteem* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar.

Dalam hal ini *Self Esteem* yang tinggi tidak serta merta mempengaruhi kinerja karyawan karena *Self Esteem* pada kenyataannya dipengaruhi oleh keadaan diri serta bagaimana lingkungan sekitar memperlakukan mereka. Hal tersebut dikarenakan seseorang yang memiliki *Self Esteem* rendah lebih mudah kena pengaruh dari luar dari pada orang dengan harga diri tinggi yang lebih bergantung pada penerimaan yang diberikan oleh orang lain. Seorang yang memiliki *Self Esteem* perlu diberikan penghargaan atas prestasi yang telah mereka capai serta kebutuhannya maka kinerja pun akan meningkat. Faktor yang membuat *Self Esteem* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan tersebut tidak dapat bekerja dengan teliti dan tak jarang banyak karyawan yang terkendala dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, hal ini dapat menurunkan tingkat kinerja dari karyawan tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yeti Indrawati dengan judul “Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus perawat RS Siloam Manado)” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Esteem* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### ***Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (uji-t) diperoleh nilai signifikan variabel *Self Efficacy* sebesar 0,003 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Penelitian ini juga memperoleh hasil koefisien regresi variabel *Self Esteem* sebesar 0,602. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar.

Dalam hal ini karyawan yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukannya ketika menghadapi sesuatu yang sulit juga akan cenderung berusaha keras agar bisa menghadapi sesuatu yang sulit tersebut. Dengan adanya penetapan tujuan mengarahkan usaha dan perilaku individu pada kinerja yang tinggi, perilaku individu merupakan suatu hal yang kompleks sebab dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan dan pengaruh individu dan kejadian yang dapat mempengaruhi perilaku tersebut. Pada indikator *Self Efficacy* karyawan Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar memiliki keyakinan terhadap kemampuannya serta mampu menyikapi situasi dan kondisi dengan sikap yang positif.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayat dan Setiawan dengan judul “pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang (2016)” dengan hasil penelitian menunjukkan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tomo Food Industri.

### **Locus Of Control terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (uji-t) diperoleh nilai signifikan variabel *Locus Of Control* sebesar 0,011 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Penelitian ini juga memperoleh hasil koefisien regresi variabel *Locus Of Control* sebesar 0,544. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar.

Dalam hal ini *Locus Of Control* yang dimiliki individu dengan *Locus Of Control* internal tidak percaya kesempatan atau perilaku orang lain menentukan apa yang terjadi pada mereka. Seseorang yang berfikir bahwa kekuatan-kekuatan diluar kendali mereka. Melainkan individu dengan *Locus Of Control* internal percaya bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta tanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan kemampuannya sendiri. Dilihat dari indikator pada penelitian karyawan bank btn kantor cabang syariah Makassar menunjukkan karyawan memiliki keyakinan akan kerja keras yang dilakukan oleh seseorang supaya memperoleh hasil yang maksimal dalam pekerjaannya, dengan adanya kerja keras tersebut akan berdampak pada hasil kerjanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Nyoman Mahaputra dengan judul penelitian “Pengaruh *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja auditor dengan emotional stability sebagai variabel moderating” dengan hasil penelitian tersebut bahwa *Locus Of Control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika seseorang memiliki *Locus Of Control* yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (uji-t) diperoleh nilai signifikan variabel kepuasan kerja sebesar 0,879 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Penelitian ini juga memperoleh hasil koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,030. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar.

Dalam hal ini kepuasan kerja karyawan merupakan fenomena yang perlu di perhatikan karena berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang merasa puas akan pekerjaannya akan memiliki motivasi serta komitmen yang tinggi dalam bekerja pada perusahaan dan akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Dilihat dari hasil penelitian pada bank BTN kantor cabang syariah Makassar membuktikan dalam kepuasan kerja karyawan bergantung pada diri masing-masing karyawan itu sendiri yang secara keseluruhan kepuasan kerja yang dirasakan sudah cukup baik. Oleh karena itu pengaruh kepuasan kinerja karyawan merupakan hal yang wajar mengingat bahwa hubungan kepuasan dan kinerja masih menjadi perdebatan, meskipun secara empiris banyak yang berhasil membuktikan bahwa kinerja yang tinggi umumnya memiliki karyawan yang puas pada pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adiyasa dan Widayanti dengan judul penelitian “Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ (2018)” dengan hasil penelitian variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

## **Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini bahwa *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hubungan secara tidak langsung kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervening antara *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan sedangkan *Self Esteem* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana pengaruh langsung *Self Esteem* sebesar 0,084, kemudian pengaruh tidak langsung *Self Efficacy* sebesar 0,302 dan pengaruh tidak langsung *Locus Of Control* sebesar 0,461.

Dalam hal ini dari hasil penelitian *Self Esteem* karyawan merasa puas dengan kemampuan yang ada dalam diri mereka hal ini di karenakan dengan kualitas yang dimiliki individu dan kemampuan yang tinggi membuat dirinya merasa puas akan pekerjaan yang dilakukannya. Dilihat dari hasil *Self Efficacy* dimana karyawan merasa percaya diri dan mampu bersikap positif dalam menghadapi situasi dan kondisi yang terjadi dalam perusahaan. Dilihat juga dari hasil *Locus Of Control* karyawan selalu semangat dalam bekerja dan dalam menyelesaikan pekerjaannya membutuhkan bantuan dari orang lain. Dari hasil kepuasan kerja karyawan merasa kurang sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang dimiliki karena tidak sesuai dengan kompetensi ilmu yang dimiliki sedangkan dari hasil kinerja karyawan mampu bekerja dengan baik dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang di harapkan. Dari kelima pernyataan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* mempengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salangka dan Lucky (2015) yang menyatakan bahwa *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja menurutnya karyawan yang merasa dihargai oleh perusahaan atas pekerjaannya akan cenderung mempunyai motivasi untuk bekerja dan mental yang lebih baik dalam pekerjaan yang diberikan. Penelitian lainnya dari Gunaputri dan I Wayan Sauna (2016) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin tinggi *Self Efficacy* yang dimiliki oleh karyawan maka meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Begitu pula dengan *Locus Of Control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana semakin tinggi *Locus Of Control* yang dimiliki karyawan juga akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja. sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2016) menyatakan bahwa tidak berpengaruhnya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurutnya hal yang wajar dikarenakan kepuasan dan kinerja masih menjadi perdebatan walaupun secara empiris kinerja yang tinggi umumnya memiliki karyawan yang puas pada pekerjaannya.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian dengan judul “Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar” maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

1. Variabel *Self Esteem*, *Self Efficacy*, dan *Locus Of Control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar, dikarenakan *Self Esteem*, *Self Efficacy*, dan *Locus Of Control* memperoleh hasil dengan nilai sig. dibawah 0.05. yang artinya jika



- karyawan memiliki *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* yang baik maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya.
2. Variabel *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar. Dikarenakan *Self Efficacy*, dan *Locus Of Control* memperoleh hasil dengan nilai sig. dibawah 0.05. Sedangkan *Self Esteem* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memperoleh hasil nilai sig. diatas 0,05. Yang artinya jika karyawan memiliki *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* yang baik maka karyawan merasa percaya akan kemampuannya dan hal ini mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan karyawan yang memiliki *Self Esteem* yang rendah mempunyai pengaruh dari luar dari pada orang dengan harga diri tinggi yang lebih bergantung pada penerimaan yang diberikan oleh orang lain sehingga tingkat kinerja karyawan dapat menurun.
  3. Variabel *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sedangkan *Self Esteem* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan, *self esteem* dipengaruhi oleh keadaan diri serta lingkungan sekitar mereka sedangkan *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* mampu memberikan kontribusi positif terhadap diri sendiri dan juga perusahaan. Kemudian jika karyawan memperoleh kepuasan atas kinerja yang dilakukan maka karyawan tersebut mampu memberikan kinerja terbaiknya dengan hasil kinerja yang diberikan pada perusahaan tersebut.

### **Saran**

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi atau masukan untuk pengembangan karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar, agar memperhatikan perkembangan karyawannya untuk membuat mereka lebih produktif dalam bekerja sehingga tujuan dan target perusahaan dapat tercapai dan Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan kepribadian setiap karyawan, dengan cara mengadakan sharing moment setiap minggunya. Agar perusahaan bisa mengetahui karakteristik pribadi, kondisi dan juga kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, sehingga apabila kepribadian dari karyawan tersebut memiliki kondisi dan kompetensi bagus maka akan menunjang kepuasan kerja atas kinerja yang telah dilakukan. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dalam rangka mengetahui dampak lainnya. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan atau menambahkan variabel yang lebih kompleks. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat memilih lokasi yang berbeda dengan menambahkan lebih banyak sampel.

### **REFERENSI**

- A.A Anwar Prabu Mangkuranegara. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- A Subagyo. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith*, 10(1), 74–81.
- Anggraeni, Fitri Aprilia, (2015). Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Individual Karyawan Bank Sungguminasa. Skripsi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

- Anggraeni, Fitri Aprilia, (2015). Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Individual Karyawan Bank Sungguminasa. Skripsi S1 Manajajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanudin Makasar.
- Ayudiati, Soraya Eka. (2010). Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang, Skripsi, Universitas Diponegoro
- Dayat. (Maret 2015). Makalah Harga Diri (Self Esteem). Diperoleh 15 february 2017 dari <http://dayatmbojo.blogspot.co.id/2015/03/makalah-harga-diri.html>
- Edy, Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Gunaputri, G., and I Suana. (2016). “Pengaruh Self-Efficacy, *Locus Of Control* Dan Goal Commitment Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Denpasar.” *None* 5(8): 242960.
- Ghufron, & Risnawati. (2016). Teori-teori Psikologi. Yogyakarta: Ar-Ruzz.
- Ghozali, Iman. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Indriasari, D. P., & Angreany. (2019). Pengaruh *Locus Of Control* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Etos Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management*, 2(3), 1–19.
- Kader, J. I. A. kusniawati mukhtar A. (2020). Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada pegawai RSUD Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 53–62.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan I, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moorhead dan Griffin. (2013). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Nuraeni, Murtiadi Awaluddin, & Mutakallim. (2022). Adversity Quotient, *Self Efficacy* dan Lingkungan Bagi Kegiatan Kewirausahaan Mahasiswa Berbasis Teknologi. *Al-Mashrafiyah: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Dan Perbankan Syariah*, 6(1)
- Prayogo, L., Pranoto, B. A. S., & Purba, H. H. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Human Resource Index (Hri). *Jurnal Teknik Industri*, 6(3), 10–15. <https://doi.org/10.25105/jti.v6i3.1546>
- Prasadja Ricardianto. (2018). “Human Capital Management”. Penerbit. IN MEDIA. BOGOR
- Prayogo, L., Pranoto, B. A. S., & Purba, H. H. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Human Resource Index (Hri). *Jurnal Teknik Industri*, 6(3), 10–15. <https://doi.org/10.25105/jti.v6i3.1546>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sartan Sinambela. (2019). Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja. Depok: Rajawali Pers.

Trisna Kiki Wijayanti, Dwiarko Nugrohoseno. (2013). “Pengaruh Dukungan Otonomi dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Melalui Komitmen Organisasi”, Jurnal Vol. 1 No. 4 (Surabaya: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya

Wijoyono, S. (2010). Psikologi Industri dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenaga Media Group