

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *SELF* ESTEEM
TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL PADA
PT. BANK ACEH SYARIAH CABANG KUALA SIMPANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

**ZAGHLUL PASYA
1402120321**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2021**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 30 Agustus 2021

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ZAGHLUL PASYA
NPM : 1402120321

Dengan judul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *SELF ESTEEM* TERHADAP
KINERJA INDIVIDUAL PADA PT. BANK ACEH SYARIAH
CABANG KUALA SIMPANG**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Irvani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Tuyisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 30 Agustus 2021

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ZAGHLUL PASYA
NPM : 1402120321

Dengan judul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *SELF ESTEEM* TERHADAP
KINERJA INDIVIDUAL PADA PT. BANK ACEH SYARIAH
CABANG KUALA SIMPANG**

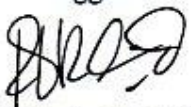
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 21 Agustus 2021

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Anggota


Dr. Erlinda, SE, M.Si.
NIK. 19681230 200501 2 002

Sekretaris


Hj. Nadiya, SE, M.Si.
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota


Tuwisa, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen




Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 30 Agustus 2021
Yang Menyatakan

ZAGHLUL PASYA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Zaghlul Pasya
NPM : 1402120321
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *SELF ESTEEM* TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL PADA PT. BANK ACEH SYARIAH CABANG KUALA SIMPANG

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 30 Agustus 2021

Yang Menyatakan

ZAGHLUL PASYA

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, karena Allah telah memberikan kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya shalawat beserta salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad Saw yang telah merubah pola pikir manusia dari alam kebodohan ke alam yang penuh ilmu pengetahuan.

Berkat rahmat dan karunia-Nyalah penulis telah dapat menyusun Karya Ilmiah/Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Individual Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang"**. Skripsi ini merupakan beban studi untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mengalami kesulitan-kesulitan disebabkan karena kurangnya ilmu pengetahuan serta pengalaman dalam menyusun sebuah karya ilmiah. Akan tetapi berkat bantuan dan dorongan dari semua pihak semua kesulitan dapat diatasi dan akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.

Dalam kesempatan ini sudah selayaknya juga penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda Ir. Saifullah, M.Si dan Ibunda Ir. Cut Zuwardiana tercinta yang telah mendidik, mengasuh, membimbing dengan penuh doa dan kasih sayang serta telah berkorban dan memberi dorongan untuk penulis agar terus optimis menuntut ilmu, untuk adik tersayang dan abang kandung

(Reza Almuksi, SH), (Reza Alfarisi, SE, M.SI), (Harsya Jumanda, S.STP, MM).

2. Yang terhormat Bapak Drs. Tarmizi Gadeng,SE.M.Si selaku Pembimbing pertama dan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh .
3. Yang terhormat Ibu Suryani Murad SE,M.Si sebagai ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Yang terhormat Ibu Tuwisna,SE.MM selaku Pembimbing kedua dan ketua laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, atas bimbingan ilmunya selama penulis menempuh studi.
6. Seluruh staf pengajar dan administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Semua pegawai PT Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang yang telah membantu kelancaran penelitian skripsi ini.
8. Teman-teman di Fakultas Ekonomi yang tidak mungkin penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih untuk segala kritikan dan saran serta bantuannya.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini banyak kekurangan sehingga skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan dan kritikan yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini pada penelitian dimasa yang akan datang.

Akhirnya kepada Allah SWT kita meminta pertolongan, mudah-mudahan kita selalu mendapat syafaatnya. Amin Ya Rabbal 'Alamin.

Banda Aceh, 28 Juli 2021

Zaghlul Pasya

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	6
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	
2.1 Kinerja Individual	7
2.1.1 Pengertian Kinerja Individual	7
2.1.2 Indikator Kinerja Individual	10
2.2 Kepuasan Kerja	12
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	12
2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja	13
2.3 <i>Self Esteem</i>	16
2.3.1 Pengertian <i>Self Esteem</i>	16
2.3.2 Indikator <i>Self Esteem</i>	17
2.4 Penelitian Terdahulu	18
2.5 Kerangka Pemikiran	22
2.6 Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Dan Objek Penelitian	24
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	24
3.2.1 Populasi	24
3.2.1 Sampel	24
3.3 Metode Pengumpulan Data	25
3.4 Skala Pengukuran Data	25
3.5 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	26
3.6 Metode Analisa Data	27
3.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	28
3.7.1 Validitas	28
3.7.2 Reliabilitas	29
3.8 Pengujian Hipotesis	29

3.8.1 Uji t (Parsial)	30
3.8.1 Uji f (Simultasn).....	30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran UmumPT BankAceh Syariah Cabang Kuala Simpang	31
4.2 Karakteristik Responden	36
4.3 Uji Reliabilitas.....	37
4.4 Pengujian Validitas	38
4.5 Analisis Kinerja Individual	40
4.6 Analisis Variabel Kepuasan Kerja	41
4.7 Analisis Variabel <i>Self Esteem</i>	42
4.8 Hasil Analisis Linear Berganda.....	44
4.9 Pengujian Hipotesis	46
4.10.1 Hasil Uji t	46
4.10.2 Hasil Uji F	47
4.10 Implikasi Penelitian.....	47

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	49
5.2 Saran.....	50

DAFTAR PUSTAKA	51
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I-1 Jumlah Pegawai Dinas Bina Marga Kota Banda Aceh	2
Tabel II-1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel III-1 Alternatif Skala.....	26
Tabel III-2 Definisi Operasional Variabel	26
Tabel IV-1 Data Karakteristik Responden.....	36
Tabel IV-2 Reliabilitas Variabel Penelitian	38
Tabel IV-3 Hasil Uji Validitas	39
Tabel IV-4 Indikator Kinerja Individual	40
Tabel IV-5 Indikator Kepuasan Kerja.....	41
Tabel IV-6 Indikator <i>Self Esteem</i>	43
Tabel IV-7 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat.....	44
Tabel IV-8 Analisis <i>Of Variance</i> (ANOVA).....	47

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	22

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampira I : Kuisisioner	53
Lampiran II : Tabulasi Data.....	55
Lampiran III : Karakteristik Responden	57
Lampiran IV : Frekuensi Variabel	58
Lampiran V : Uji Validitas dan Reliabilitas	61
Lampiran VI : Regresi LinierBerganda.....	64
Lampiran VI : Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%.....	65
Lampiran VII : Nilai T Tabel	66
Lampiran VIII: Nilai-nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%.....	67

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *SELF ESTEEM*
TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL PADA
PT. BANK ACEH SYARIAH CABANG KUALA SIMPANG**

ZAGHLUL PASYA

Pembimbing 1 : Drs Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
Pembimbing 2 : Tuwisna, SE.MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan *self esteem* terhadap kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang. Objek penelitian adalah pegawai PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang yang bekerja berjumlah 50 orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode sensus, yaitu sebanyak 100% atau keseluruhan dari total populasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Rumus regresi yang digunakan adalah rumus regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial kepuasan kerja dan *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual.

Kata Kunci : Kinerja Individual, Kepuasan Kerja, dan Self Esteem

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia kerja semakin ketat dilihat dari persaingan. Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan, sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah hingga yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan perusahaan, pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan konsep teori dan praktek yang penting karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kapasitas pemegang pekerjaan untuk berkinerja secara efektif dan untuk menghadapi tuntutan kerja dengan berhasil. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang dirasakan individu akan berpengaruh terhadap kinerja individu tersebut karena pada umumnya suatu organisasi terfokus pada kinerja dan keuntungan, baik kinerja individu maupun kinerja organisasional.

Kinerja merupakan faktor penentu keberlangsungan organisasi dan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dan keefektifan pemimpin. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. Selain itu,

yang juga perlu diperhatikan dalam pekerjaan adalah manusia bukanlah sebuah mesin, manusia mempunyai kehendak, kemauan dan cita-cita. Hal ini menentukan sikap dan pendiriannya. Kinerja yang diaktualisasi oleh karyawan juga didukung oleh beberapa faktor 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). *Self esteem* yang dimiliki seseorang akan menumbuhkan suatu kekuatan dalam melakukan yang terbaik dalam kinerjanya sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang

No	Jenis Kekaryawanan	Jumlah
1.	Karyawan Tetap	42
2.	Kontrak	8
Total		50

Sumber : PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang, Tahun 2021

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa jumlah karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang tahun 2021 adalah berjumlah 50 karyawan yang terdiri dari 42 orang karyawan tetap dan 8 orang karyawan kontrak.

Kinerja yang merupakan prestasi kerja individu selain dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Ada beberapa faktor penentu yang berlaku yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja individu, diantaranya adalah *self esteem*.

Self esteem (OBSE) atau *self esteem* dalam organisasi sebagai nilai yang dimiliki oleh individu atas dirinya sendiri sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi. Kepuasan kerja juga tergantung pada apa

yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki keyakinan nilai diri sendiri yang tinggi cenderung memandang diri mereka sendiri sebagai orang yang penting, berharga, berpengaruh dan berarti dalam konteks organisasi yang mempekerjakan mereka Individu yang memiliki *self esteem* yang tinggi dimana mereka yakin akan kemampuan dirinya sendiri dan merasa berharga di lingkungannya, maka semakin tinggi presentasi kinerja individunya.

Dari hasil servei awal pada tanggal 27 Maret 2021 dengan mewawancarai 15 orang karyawan dapat dijelaskan bahwa pada variabel kepuasan kerja pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang banyak terlihat bahwa banyak karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja. Hal ini dikarenakan dapat dilihat dari hubungan antar karyawan yang masih memiliki kubu atau kelompok kecil dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain dari itu dapat dilihat dari segi emosional yang berhubungan dengan faktor usia. Dalam menyelesaikan tugas kerap pimpinan memberikan tugas tersebut untuk 2 karyawan dalam menyelesaikan. Dalam proses penyelesaian karyawan yang lebih uda dengan yang lebih tua sering kali tidak dapat berkomunikasi yang baik dalam menyelesaikan tugasnya.

Selanjutnya hasil servei awal dari variabel *self esteem* pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang yaitu sesama karyawan tidak ada motivasi dari penyelesaian tugas yang diberikan. Hal ini terlihat di bagian staf keuangan dalam penyelesaian tugas. Jika dibebankan kepada tiga atau empat orang maka yang akan menyelesaikannya hanya satu atau dua orang saja tanpa ada kesepakatan bersama dalam menyelesaikan tugas tersebut dan tidak ada sifat ingin tahu kapan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Jadi dari perilaku sesama karyawan timbul

pernyataan yang negatif misalnya “saya begitu berarti disini sehingga tidak memerlukan bantuan dari siapapun”. Pekerjaan dan tahap akhir pelaporan hanya serta keputusan akhir yang di ambil hanya diketahui oleh satu orang saja.

Kemudian dilihat dari variabel kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang yaitu dari kedua variabel tersebut dapat ditelaah bahwa pada pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang kurang adanya sistem kerja sama antar karyawan. Setiap karyawan yang sudah di berikan tugas masing-masing oleh pemimpin, mereka hanya menyelesaikan tugas mereka saja tanpa mengetahui apakah teman sejawatnya memiliki kesulitan dalam menyelesaikan tugas tersebut. Hal ini dapat mengganggu kinerja karyawan secara individual yang tidak dapat menyelesaikan tugas dan kewajiban tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas penulis tertarik untuk selanjutnya meneliti **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Individual Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah

1. Seberapa besar kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang
2. Seberapa besar *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang
3. Seberapa besar kepuasan kerja dan *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang
2. Untuk mengetahui *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja dan *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

1. Sebagai tambahan khasanah ilmu pengetahuan dan wawasan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal pengaruh kepuasan kerja dan *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang.
2. Sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan dimasa yang akan datang

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pembisnis dalam hal kepuasan kerja dan *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Variabel dalam penelitian ini dibatasi oleh kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang yang dipengaruhi oleh variabel tidak terikat kepuasan kerja dan *self esteem*

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kinerja Individual

2.1.1 Pengertian Kinerja Individual

Menurut Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sastiohadiwiryono (2017:26) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).” Menurut Wibowo (2015:7) mengemukakan Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Ditambahkan oleh Robbins (2015:206) mengemukakan bahwa : “Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.”

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai dan Basri, 2016:12). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran dan tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Menurut Prawirosentono (2008 : 2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Dengan demikian kinerja seseorang juga menentukan kinerja organisasi yang harus berpedoman kepada aturan-aturan yang berlaku secara umum (yang dikeluarkan oleh pemerintah, organisasi profesi dan organisasi lainnya yang berkaitan). Sedangkan Bastian (2007 : 329) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Berdasarkan batasan dan penjelasan tersebut, maka kinerja individual dapat diartikan suatu ukuran perbandingan, baik buruknya aktivitas organisasi melalui hasil-hasil yang dicapai (output) sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Gomes (2015:195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016:160) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Hasibuan (2016:160) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman,

kesungguhan dan waktu. Lebih lanjut, Hasibuan mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Rivai (2015:326) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan. Menurut Guritno dan Waridin (2017:22) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sementara Hakim (2018:44) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Ditambahkan oleh Masrukhin dan Waridin (2014:34) Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kualitas kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Indikator Kinerja Individual

Menurut Suyadi Prawirosentono (2015:29), indikator kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Indikator kinerja menurut Prawirosentono (2015:47) meliputi :

- a. Jumlah hasil pekerjaan
Tingkat produktivitas karyawan: Hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan.
- b. Kualitas pekerjaan
Kualitas atas hasil pekerjaan adalah bagian dari ketelitian yang dimiliki oleh karyawan bersangkutan.
- c. Pengetahuan atas tugas
Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- d. Kerjasama
Ketergantungan kepada orang lain dari seorang karyawan perlu dinilai, karena berkaitan dengan kemandirian (*self confidence*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.
- e. Tanggung jawab
Kemampuan karyawan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, hal ini dinilai penting sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.
- f. Sikap Kerja
Judgment atau kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi.
- g. Inisiatif
Kehadiran dalam rapat disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan-gagasannya kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang karyawan.
- h. Keterampilan Teknis
Pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan harus dinilai, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- i. Kemampuan Mengambil Keputusan atau Menyelesaikan Masalah.

Kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam menilai kinerja seorang karyawan.

- j. Kepemimpinan
Kemampuan berkomunikasi dari seorang karyawan, baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasannya dapat mempengaruhi kinerjanya.
- k. Administrasi
Kemampuan bekerja sama seorang karyawan dengan orang-orang lain sangat berperan dalam menentukan kinerjanya
- l. Kreativitas
Kemampuan mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Indikator dari kinerja karyawan menurut Robbins (2015:206) adalah:

- 1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dan adanya inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3. 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.
- 4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya yang sesuai dengan perintah.
- 5. 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 Rivai (2015:43) Indikator untuk mengukur kinerja

karyawan secara individu ada tujuh indikator, yaitu

- 1. Kualitas. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- 2. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
- 3. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- 4. Efektivitas. Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan
7. Tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

Menurut Mangkunegara (2015:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas
Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan yang merupakan hasil persepsi seseorang terhadap sesuatu yang dirasakan dalam pekerjaannya dan didasarkan pada aspek-aspek pekerjaan intrinsik dan ekstrinsik. Kepuasan kerja digambarkan oleh Robbins (2015:65) adalah “suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima”. Menurut Sofyandi dan Garniwa (2016:21) Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seorang yang tinggi kepuasannya memiliki

sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Handoko (2016:193) kepuasan kerja adalah “emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan tersebut”. Selanjutnya Tiffin (2015:104) mengemukakan “kepuasan kerja tersebut berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan sendiri, situasi kerja, kerja sama dengan pimpinan dan dengan sesama karyawan”. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Blum (2017:67) dimana ”kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja dan interaksi dengan lingkungan kerja”.

Dengan demikian dapat disimpulkan kepuasan kerja gambaran perasaan karyawan terhadap pekerjaannya baik menyenangkan atau tidak menyenangkan karena tidak seimbangny sekumpulan harapan, hasrat dan kebutuhan. Kepuasan kerja akan tercapai jika seluruh atau sebagian dari kebutuhan tersebut dipenuhi. Dengan berbagai karakteristik pekerja serta lingkungan kerja yang dihadapinya menyebabkan berbedanya tingkat kepuasan kerja dari masing-masing mereka.

2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015:67) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Agar kepuasan kerja karyawan dapat dicapai, maka faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja tersebut perlu di identifikasikan terlebih dahulu. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawan berbeda karena adanya perbedaan sistem nilai, persepsi dan pribadi masing-masing karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja itu merupakan segala sesuatu yang erat hubungannya dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan sendiri dan biasanya lebih cenderung dengan situasi yang menyenangkan, baik situasi dalam melaksanakan pekerjaannya maupun kerjasama antara atasan dan bawahannya.

Menurut Robbins (2015:67) indikator kepuasan kerja yaitu :

- a. Kerja yang secara mental menantang
Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan tugas tersebut. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, sebaliknya jika terlalu banyak pekerjaan menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan dalam bekerja.
- b. Gaji yang pantas
Para karyawan menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil dan sesuai dengan harapan mereka. Bila upah dilihat adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah karyawan, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan
- c. Kondisi Kerja yang mendukung
Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya. Seperti temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.d.Rekan kerja yang mendukungKaryawan akan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung.
- d. Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan
Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya sama dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan lebih memungkinkan untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

Hasibuan (2016:202) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah :

1. Menyenangi Pekerjaannya
Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarnya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
2. Mencintai Pekerjaannya
Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada
3. Moral Kerja
Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.
4. Kedisiplinan
Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.
5. Prestasi Kerja
Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Blum (2017:114) Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, dan kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan politik dan hubungan masyarakat.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan kerja untuk maju. Selain itu penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketetapan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perlakuan yang adil baik menyangkut pribadi maupun tugas.

Faktor lain dikemukakan oleh Giselli dan Brown (2016:112)

mengemukakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu :

- a. Kedudukan/Jabatan (posisi)
- b. Pangkat (golongan)
- c. Umur
- d. Jaminan Finansial dan Jaminan Kerja
- e. Budaya Organisasi
- f. Konflik Peran
- g. Mutu Pengawasan

2.3 *Self Esteem*

2.3.1 *Pengertian Self Esteem*

Menurut Kreitner dan Kinicki (2015:3) self esteem adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Artinya self esteem adalah nilai nilai yang ada pada diri, kemampuan dan perilaku seseorang yang kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. Pengertian ini sejalan dengan pendapat Coopersmith yang menyatakan bahwa self esteem adalah penilaian umum tentang diri sendiri yang berkaitan dengan kemampuan diri, memiliki sesuatu yang bernilai, dan bernilai dalam pandangan orang lain.

Celcilia (2016:3) Self esteem diukur dengan pernyataan positif maupun negatif. Pernyataan positif pada survei self esteem adalah “saya merasa bahwa saya adalah seseorang yang sangat berarti, seperti orang lainnya”, sedangkan pernyataan-pernyataan yang negatif adalah “saya merasa bahwa saya tidak memiliki banyak hal untuk dibanggakan.” Orang yang sepakat dengan pernyataan positif dan tidak sepakat dengan pernyataan negatif memiliki self esteem yang tinggi akan melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang yang

dengan self esteem rendah tidak merasa baik dengan dirinya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa self esteem merupakan keyakinan seseorang untuk menilai diri sendiri yang meliputi perasaan mampu, perasaan diterima secara sosial, perasaan mampu mengontrol diri, atau perasaan akan nilai moral sehingga karyawan merasa di hargai dalam perusahaan. Menurut celcilia (2016:22) *Self esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita

2.3.2 Indikator *Self Esteem*

Menurut Reasoner (2010:3) menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur *self esteem*, yaitu sebagai berikut:

1. Perasaan aman (*Feeling of Security*)
Perasaan 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.
2. Perasaan meghormati diri (*Feeling of Identity*)
Perasaan identitas melibatkan kesadaran diri menjadi seorang individu yang memisahkan dari orang lain dan memiliki karakteristik yang unik. Ini juga melibatkan penerimaan diri yang memiliki berbagai potensi, kepentingan, kekuatan dan kelemahan dari orang lain. Untuk untuk mengetahui jati diri mereka sendiri, individu harus disediakan kesempatan untuk mengeksplorasi diri serta lingkungan mereka.
3. Perasaan diterima (*Feeling of Belonging*)
Perasaan individu bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dan dirinya diterima seperti dihargai oleh anggota kelompoknya. Kelompok ini dapat berupa keluarga, kelompok rekan kerja, atau kelompok apapun. Individu akan memiliki penilaian yang postifi 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.
4. 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 pada saat 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 sangat tidak berdaya.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Andika (2016) berjudul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual Dengan self esteem dan self efficacy sebagai variabel Intervening (Studi Empiris Auditor Yang Bekerja Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Sumatera Barat, Riau, Kepri)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan self esteem dan self efficacy sebagai variabel intervening (Studi empiris auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik (KAP) di Sumatera Barat, Riau, Kepri). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Pengujian Model Struktural (Inner Model), dan pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis SEM-PLS dengan program SmartPLS3.0. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket. Sampel diseleksi dengan menggunakan metode purposive sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 93 responden auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP). Berdasarkan hasil pengujian, secara empiris menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap self esteem dan self efficacy, sedangkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual. Dan self esteem

berpengaruh signifikan terhadap self efficacy dan kinerja individual. sedangkan self efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual.

Penelitian yang dilakukan oleh Podhang Wikanto Aji (2019) dengan judul “Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Individu Karyawan”. Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan secara empiris bahwa dengan self efficacy dan self esteem dapat berpengaruh terhadap kinerja individu sebagai variabel intervening. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual, self esteem berpengaruh signifikan terhadap self efficacy dan kinerja individu dipengaruhi oleh self efficacy maupun self esteem.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Setyawibowo (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bank Daerah Gunungkidul. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PD BPR Bank Daerah Gunungkidul memiliki kepuasan kerja yang tinggi dengan menunjukkan hasil analisis nilai jenjang kinerja karyawan dengan rata-rata persentase pencapaian sebesar 77.8%, dan PD BPR Bank Daerah Gunungkidul memiliki kinerja yang tinggi dengan nilai rata-rata persentase sebesar 80.5%.

Penelitian yang dilakukan oleh Clarra (2020) berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang). Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap self

esteem. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap self efficacy. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual. Self esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual. Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual. Self esteem dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual. Self efficacy dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual.

Penelitian yang dilakukan oleh Jose Priska (2020) berjudul Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Self Efficacy (X1) terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. PLN Kabupaten Murung Raya dengan besar pengaruh sebesar 9.1% termasuk kategori lemah. 2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Motivasi (X2) terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. PLN Kabupaten Murung Raya dengan besar pengaruh sebesar 53% termasuk kategori cukup. 3. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Kepuasan Kerja (X3) terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. PLN Kabupaten Murung Raya dengan besar pengaruh sebesar 73.8% termasuk kategori sangat kuat. 4. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Self Efficacy (X1), Motivasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. PLN Kabupaten Murung Raya sebesar

37.5% termasuk kategori lemah sedangkan sisanya sebesar 62.5% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

Tabel II-1
Penelitian Terdahulu

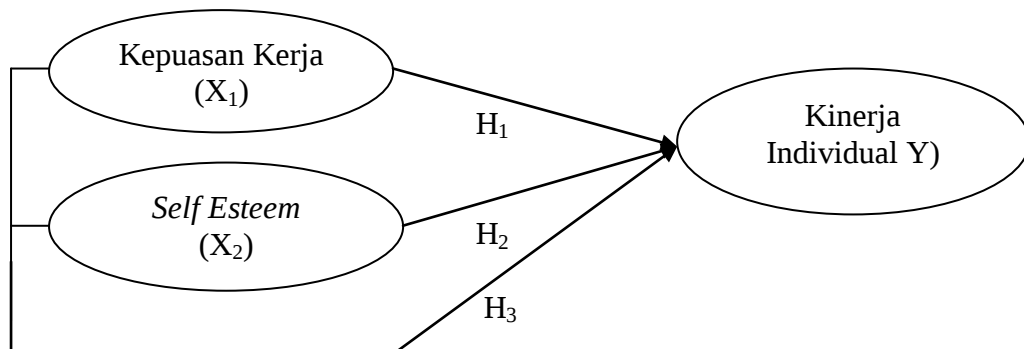
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Andika (2016)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual Dengan self esteem dan self efficacy sebagai variabel Intervening (Studi Empiris Auditor Yang Bekerja Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Sumatera Barat, Riau, Kepri)	<i>Self Esteem, Self Efficacy</i> Dan Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan	- Lokasi penelitian di rumah sakit	Berdasarkan hasil pengujian, secara empiris menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap self esteem dan self efficacy, sedangkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual. Dan self esteem berpengaruh signifikan terhadap self efficacy dan kinerja individual. sedangkan self efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual.
2	Wahyu Setyawibowo (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD Bpr Bank Daerah Gunungkidul	Variabel Y: kinerja karyawan Variabel X: Kepuasan Kerja	Variabel X: Kerjasama Tim	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD Bpr Bank Daerah Gunungkidul
3	Podhang Wikanto Aji (2019)	Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Individu Karyawan	Self Efficacy, Dan Kepuasan Kerja	Self Esteem	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai

					Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang)
4	Jose Priska (2020)	Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya	Self Efficacy, Dan Kepuasan Kerja	- Lokasi penelitian	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya
5	Clarra (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang)	Self Efficacy, Dan Kepuasan Kerja	Self Esteem	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang)

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian teori dan penelitian sebelumnya maka hubungan antar variabel penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar II.2
Kerangka Pemikiran



Sumber : Landasan Teoritis, dikembangkan oleh penulis sesuai dengan kebutuhan penelitian berdasarkan penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dan penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang
- H₂ : *Self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang
- H₃ : Kepuasan kerja dan *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian, penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang yang beralamat di Jalan Cut Nyak Dhien Kota Lintang Atas, Kecamatan Kota Kualasimpang, Kabupaten Aceh Tamiang. Objek penelitian berhubungan dengan pengaruh kepuasan kerja dan *self esteem* terhadap kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang.

3.2 Populasi dan Sampel penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Bungin (2011 : 99) populasi penelitian merupakan keseluruhan dari penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan lainnya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Responden dalam penelitian ini karyawan yang bekerja pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang berjumlah 50 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek dan sumber data serta informasi dalam penelitian yang dianggap mewakili dari suatu penelitian. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode sensus, yaitu sebanyak 100% atau keseluruhan dari total populasi karyawan yang bekerja berjumlah 50 orang untuk menjadi responden penelitian.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data di dalam membahas permasalahan ini, penulis melakukan serangkaian kegiatan pengumpulan data, melalui:

a. Wawancara

Penulis melakukan wawancara/komunikasi langsung dengan pihak-pihak yang terkait, serta yang ada kaitannya dengan objek penelitian ini dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak terkait yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

b. Kuisioner

Teknik pengumpulan data melalui kuisioner yaitu dengan menyebarkan sejumlah pertanyaan-pertanyaan dengan format tertentu dan berbagai pilihan di dalamnya untuk dijawab oleh responden.

c. Dokumentasi

Kegiatan pengumpulan data secara ilmiah dan teoritis yang berhubungan dengan penulisan ini, dengan membaca dan mengutip langsung dari beberapa buku dengan menggunakan pendapat para ahli, agar data dan hasil wawancara serta observasi lebih relevan dengan penelitian yang dilakukan.

3.4 Skala Pengukuran Data

Data hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner dalam bentuk kualitatif dikomposisikan terlebih dahulu agar menjadi data yang kuantitatif. Menurut Arikunto (2008 : 66) nilai kuantitatif yang dikomposisikan

dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan interval 1-5 dan untuk satu pilihan dinilai (*Score*) dengan jarak interval 1. Nilai (*Score*) dari pilihan tersebut antara lain 1, 2, 3, 4, dan 5. Masing-masing nilai dari pilihan tersebut dapat dilihat berikut ini:

Tabel III-2
Skala Pengukuran Data

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

Sumber : Arikunto, 2011

3.5 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

Tabel III-3
Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Interval	Skala	Item
Dependent Variable						
1.	Kinerja karyawan (Y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2014:67)	Kualitas	1-5	Likert	A1
			Kuantitas	1-5	Likert	A2
			Pelaksanaan tugas	1-5	Likert	A3
			Tanggung Jawab (Mangkunegara 2014:67)	1-5	Likert	A4
Independent Variable						
2.	Kepuasan Kerja	suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai	Kerja Menantang	1-5	Likert	B1
			Gaji	1-5	Likert	B2

		perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima Robbins (2015:65)	Kondisi kerja yang mendukung	1-5	Likert	B3
			Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (Robbins 2015:65)	1-5	Likert	B4
2.	<i>Self Esteem</i>	suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan celcilia (2016:22)	Perasaan aman	1-5	Interval	C1
			Perasaan meg hormati diri	1-5	Interval	C2
			Perasaan diterima	1-5	Interval	C3
			Perasaan mampu	1-5	Interval	C4

3.6 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan formula sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Individu

a = Konstanta

X₁ = Kepuasan Kerja

X₂ = *Self Esteem*

b = Koefesion X₁, dan X₂,

e = *Error Term*

3.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkah-tingkah atau kesalahan suatu instrumen (Arikunto 2011 : 168), suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui apakah instrumen yang telah disusun, telah memiliki validitas atau tidak maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan *construct validity*, yaitu konsep pengukuran validitas dengan cara menguji apakah suatu instrumen mengukur *construct* sesuai dengan apa yang diharapkan.

Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sarwono, 2013:218), penentuan validitas didasarkan atas perbandingan nilai produk moment (r tabel). Apabila nilai korelasi hitung (r hitung) lebih besar dibandingkan dengan r tabel pada tingkat keyakinan 95% dapat diartikan bahwa item-item pertanyaan tersebut valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Pada dasarnya bukankah alat ukurnya yang reliabel, melainkan datanya karena kita uji adalah data bukan alat ukur, pengertian alat ukur yang reliabel berarti bahwa alat ukur tersebut mampu mengungkapkan data

yang cukup dapat dipercaya, namun untuk menyingkatkan istilah, sering dinyatakan bahwa alat ukurnya reliabel.

Dalam penelitian ini, tolak ukur reliabilitas adalah nilai *alpha cronbach* yang diperoleh melalui perhitungan statistik. (Malhotra, 2013:235) menyatakan nilai *alpha cronbach* minimum yang diterima adalah 0.60. Hal ini berarti suatu kuesioner dinyatakan handal apabila nilai *alpha cronbach* yang diperoleh berada di atas 0.60.

3.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah :

- H₀₁ : Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang
- H_{a1} : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang
- H₀₂ : *Self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang
- H_{a2} : *Self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang
- H₀₃ : Kepuasan kerja dan *self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang
- H_{a3} : Kepuasan kerja dan *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang

3.8.1 Uji t (Individu/Parsial)

Untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen digunakan uji t dengan ketentuan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat keyakinan 95% H_a diterima dan H_o ditolak. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_o diterima dan H_a di tolak.

3.8.2 Uji F (Simultan)

Untuk menguji tingkat signifikan Variabel bebas (X) dengan uji F secara bersama-sama (secara serentak) terhadap variabel terikat (Y) dengan ketentuan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada tingkat keyakinan 95% H_a diterima dan H_o ditolak. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis H_o diterima atau sebaliknya hipotesis H_a ditolak. Untuk mempercepat perhitungan digunakan alat bantu *Computer Statistic Package For Social Sciense (SPSS)*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang

Gagasan untuk mendirikan Bank milik Pemerintah Daerah di Aceh tercetus atas prakarsa Dewan Pemerintah Daerah Peralihan Provinsi Atjeh (sekarang disebut Pemerintah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam). Setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah peralihan Provinsi Aceh di Kutaraja (sekarang Banda Aceh) dengan Surat Keputusan Nomor 7/DPRD/5 tanggal 7 September 1957, beberapa orang mewakili Pemerintah Daerah menghadap Mula Pangihutan Tamboenan, wakil Notaris di Kutaraja, untuk mendirikan suatu Bank dalam bentuk Perseroan Terbatas yang bernama “PT Bank Kesejahteraan Atjeh, NV” dengan modal dasar ditetapkan Rp 25.000.000.

Setelah beberapa kali perubahan Akte, barulah pada tanggal 2 Februari 1960 diperoleh izin dari Menteri Keuangan dengan Surat Keputusan No. 12096/BUM/II dan Pengesahan Bentuk Hukum dari Menteri Kehakiman dengan Surat Keputusan No. J.A.5/22/9 tanggal 18 Maret 1960, Pada saat itu PT Bank Kesejahteraan Aceh NV dipimpin oleh Teuku Djafar sebagai Direktur dan Komisaris terdiri atas Teuku Soelaiman Polem, Abdullah Bin Mohammad Hoesin, dan Moehammad Sanusi. Dengan ditetapkannya Undang-undang No. 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, semua Bank milik Pemerintah Daerah yang sudah berdiri sebelumnya, harus menyesuaikan diri dengan Undang-undang tersebut.

Untuk memenuhi ketentuan ini maka pada tahun 1963 Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh membuat Peraturan Daerah No. 12 Tahun 1963 sebagai landasan hukum berdirinya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Dalam Perda tersebut ditegaskan bahwa maksud pendirian Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh adalah untuk menyediakan pembiayaan bagi pelaksanaan usaha-usaha pembangunan daerah dalam rangka pembangunan nasional semesta berencana.

Sepuluh tahun kemudian, atau tepatnya pada tanggal 7 April 1973, Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh mengeluarkan Surat Keputusan No. 54/1973 tentang Penetapan Pelaksanaan Pengalihan PT Bank Kesejahteraan Aceh, NV menjadi Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Peralihan status, baik bentuk hukum, hak dan kewajiban dan lainnya secara resmi terlaksana pada tanggal 6 Agustus 1973, yang dianggap sebagai hari lahirnya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh.

Untuk memberikan ruang gerak yang lebih luas kepada Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, Pemerintah Daerah telah beberapa kali mengadakan perubahan Peraturan Daerah (Perda), yaitu mulai Perda No.10 tahun 1974, Perda No. 6 tahun 1978, Perda No. 5 tahun 1982, Perda No. 8 tahun 1988, Perda No. 3 tahun 1993 dan terakhir Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh Nomor : 2 Tahun 1999 tanggal 2 Maret 1999 tentang Perubahan Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, yang telah disahkan oleh Menteri Dalam

Negeri dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 584.21.343 tanggal 31 Desember 1999.

Perubahan bentuk badan hukum dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas dilatarbelakangi keikutsertaan Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh dalam program rekapitalisasi, berupa peningkatan permodalan bank yang ditetapkan melalui Keputusan Bersama Menteri Keuangan Republik Indonesia dan Gubernur Bank Indonesia Nomor 53/KMK.017/1999 dan Nomor 31/12/KEP/GBI tanggal 8 Februari 1999 tentang Pelaksanaan Program Rekapitalisasi Bank Umum, yang ditindaklanjuti dengan penandatanganan Perjanjian Rekapitalisasi antara Pemerintah Republik Indonesia, Bank Indonesia, dan PT. Bank BPD Aceh di Jakarta pada tanggal 7 Mei 1999.

Perubahan bentuk badan hukum menjadi Perseroan Terbatas ditetapkan dengan Akte Notaris Husni Usman, SH No. 55 tanggal 21 April 1999, bernama PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh disingkat PT Bank BPD Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan Surat Keputusan Nomor C-8260 HT.01.01.TH.99 tanggal 6 Mei 1999. Dalam Akte Pendirian Perseroan ditetapkan modal dasar PT Bank BPD Aceh sebesar Rp 150 milyar.

Sesuai dengan Akte Notaris Husni Usman, SH No.42 tanggal 30 Agustus 2003, modal dasar ditempatkan PT Bank BPD Aceh ditambah menjadi Rp 500 milyar. Berdasarkan Akta Notaris Husni Usman tentang Pernyataan Keputusan Rapat No. 10 Tanggal 15 Desember 2008, notaris di Medan tentang peningkatan modal dasar Perseroan, modal dasar kembali ditingkatkan menjadi

Rp1.500.000.000.000 dan perubahan nama Perseroan menjadi PT. Bank Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-44411.AH.01.02 Tahun 2009 pada tanggal 9 September 2009. Perubahan nama menjadi PT. Bank Aceh telah disahkan oleh Keputusan Gubernur Bank Indonesia No.12/61/KEP.GBI/2010 tanggal 29 September 2010.

Bank juga memulai aktivitas perbankan syariah dengan diterimanya surat Bank Indonesia No.6/4/Dpb/BNA tanggal 19 Oktober 2004 mengenai Izin Pembukaan Kantor Cabang Syariah Bank dalam aktivitas komersial Bank. Bank mulai melakukan kegiatan operasional berdasarkan prinsip syariah tersebut pada 5 November 2004. Sejarah baru mulai diukir oleh Bank Aceh melalui hasil rapat RUPSLB (Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa) tanggal 25 Mei 2015 tahun lalu bahwa Bank Aceh melakukan perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional menjadi sistem syariah seluruhnya. Maka dimulai setelah tanggal keputusan tersebut proses konversi dimulai dengan tim konversi Bank Aceh dengan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan. Setelah melalui berbagai tahapan dan proses perizinan yang disyaratkan oleh OJK akhirnya Bank Aceh mendapatkan izin operasional konversi dari Dewan Komisiner OJK Pusat untuk perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional ke sistem syariah secara menyeluruh. Izin operasional konversi tersebut ditetapkan berdasarkan Keputusan Dewan Komisiner OJK Nomor. KEP-44/D.03/2016 tanggal 1 September 2016 Perihal Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Umum Konvensional Menjadi Bank Umum Syariah PT Bank Aceh yang diserahkan langsung oleh

Dewan Komisiner OJK kepada Gubernur Aceh Zaini Abdullah melalui Kepala OJK Provinsi Aceh Ahmad Wijaya Putra di Banda Aceh.

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku bahwa kegiatan operasional Bank Aceh Syariah baru dapat dilaksanakan setelah diumumkan kepada masyarakat selambat-lambatnya 10 hari dari hari ini. Perubahan sistem operasional dilaksanakan pada tanggal 19 September 2016 secara serentak pada seluruh jaringan kantor Bank Aceh. Dan sejak tanggal tersebut Bank Aceh telah dapat melayani seluruh nasabah dan masyarakat dengan sistem syariah murni mengutip Ketentuan PBI Nomor 11/15/PBI/2009.

Proses konversi Bank Aceh menjadi Bank Syariah diharapkan dapat membawa dampak positif pada seluruh aspek kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat. Dengan menjadi Bank Syariah, Bank Aceh bisa menjadi salah satu titik episentrum pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah yang lebih optimal.

Visi

Mewujudkan Bank Aceh menjadi bank yang terus sehat, tangguh, handal dan terpercaya serta dapat memberikan nilai tambah yang tinggi kepada mitra dan masyarakat.

Misi

Membantu dan mendorong pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui pengembangan dunia usaha dan pemberdayaan dunia usaha dan pemberdayaan ekonomi rakyat, serta memberi nilai tambah kepada pemilik dan kesejahteraan kepada Karyawan.

4.2 Karakteristik Responden

Data karakteristik responden diperoleh dari pengisian kuesioner yang berhubungan dengan jenis kelamin, usia, pendidikan tertinggi, pendapatan perbulan dan masa kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada IV-1 berikut:

Tabel IV-1
Karakteristik Responden

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	- Laki-laki	24	48,0
	- Perempuan	26	52,0
	Jumlah	50	100%
2	Usia Responden		
	- < 20 tahun	4	8,9
	- 21 – 30 tahun	18	36,0
	- 31 – 35 tahun	6	12,0
	- 36 – 40 tahun	10	20,0
	- 41 – 45 tahun	8	16,0
	- > 45 tahun	4	8,0
	Jumlah	50	100%
3	Status Perkawinan		
	- Belum Kawin	14	28,0
	- Kawin	36	72,0
	Jumlah	50	100%
4	Pendapatan Perbulan		
	- Rp. 1.000.000 – Rp 2.000.000	20	40,0
	- Rp. 2.100.000 – Rp 3.000.000	9	18,0
	- Rp. 3.100.000 – Rp 4.000.000	15	30,0
	- > Rp. 5.000.000	6	12,0
	Jumlah	50	100%

Sumber :Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel IV-1 di atas dapat di ketahui bahwa jenis kelamin karyawan yang bekerja di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang sebagian besar perempuan yaitu 26 orang atau sebesar 52,0%, sedangkan karyawan laki-laki berjumlah 24 orang atau sebesar 48,0%.

Usia karyawan yang menjadi responden di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang yang berumur <20 tahun yaitu 4 orang atau sebesar 8,0%, responden yang berusia 21 - 30 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 36,0%, responden yang berusia 31 - 35 tahun yaitu 6 orang atau sebesar 12,0%, responden yang berusia 36 – 40 tahun yaitu 10 orang atau sebesar 20,0%, responden yang berusia 41 – 45 tahun yaitu 8 orang atau sebesar 16,0 %, dan responden yang berusia >45 tahun yaitu 4 orang atau sebesar 8,0%.

Mengenai status karyawan yang bekerja di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang yaitu berstatus kawin berjumlah 14 orang atau sebesar 28,0% dan yang berstatus belum kawin yaitu 36 orang atau sebesar 72,0%.

Kemudian tingkat pendapatan perbulan karyawan yang bekerja di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang sebagian besar Rp. 1.000.000 – Rp 2.000.000 yaitu 20 orang atau sebesar 40,0%, karyawan yang memiliki pendapatan Rp. 2.100.000 – Rp 3.000.000 yaitu 9 orang atau sebesar 18,0%, karyawan yang memiliki pendapatan Rp. 3.100.000 – Rp 4.000.000 yaitu 15 orang atau sebesar 30,0%, dan karyawan yang memiliki pendapatan > Rp. 4.000.000 yaitu 6 orang atau sebesar 12,0%,

4.3 Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan agar koefisien minimum dapat diterima diatas 0,60. Uji reliabilitas memperlihatkan bahwa secara keseluruhan tingkat kehandalan telah memenuhi persyaratan

(Malhotra, 2014:235). Untuk lebih jelasnya besarnya nilai alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada Tabel IV-2 berikut ini:

Tabel IV-2
Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1.	Kinerja individual (Y)	0,967	Handal
2.	Kepuasan kerja	0,935	Handal
3.	Self Esteem	0,958	Handal

Sumber :Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel IV-2 di atas memperlihatkan bahwa nilai *cornbach alpha* masing-masing variabel kinerja individual pada pengaruh kepuasan kerja dan *self esteem* terhadap kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang menunjukkan nilai *cornbach alpha* di atas 0,60. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan handal. Dengan kata lain, kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja, *self esteem* dan aksebelitas terhadap kinerja individual PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang memiliki tingkat ketepatan, keakuratan, dan konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

4.4 Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS 17.0. Berdasarkan output SPSS seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikan di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing

pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu diatas 0,279 (Lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi *r Product-Moment* untuk $n = 64$, sehingga pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan- tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel IV-3 berikut ini:

Tabel IV-3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pengaruh Kepuasan kerja dan <i>Self esteem</i> Terhadap Kinerja individual PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang		Nilai $r_{\text{-tabel}}$ ($n = 50$)	Keterangan
	Item	($r_{\text{-hitung}}$)		
Kinerja individual (Y)	A1	0,924	0,279	Valid
	A2	0,950	0,279	Valid
	A3	0,903	0,279	Valid
	A4	0,932	0,279	Valid
Kepuasan kerja (X_1)	B1	0,901	0,279	Valid
	B2	0,833	0,279	Valid
	B3	0,855	0,279	Valid
	B4	0,903	0,279	Valid
<i>Self esteem</i> (X_2)	C1	0,941	0,279	Valid
	C2	0,908	0,279	Valid
	C3	0,913	0,279	Valid
	C4	0,927	0,279	Valid

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel IV-3 di atas dapat di jelaskan bahwa kinerja individual, kepuasan kerja dan *self esteem* dengan melakukan pengujian validitas data yang diperoleh adalah valid sehingga dapat dipergunakan untuk penelitian. Hal ini dikarenakan $r_{\text{-hitung}} > r_{\text{-tabel}}$.

$r_{\text{-hitung}} > r_{\text{-tabel}}$.

4.5 Analisis Kinerja Individual

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel kinerja individual dapat dijelaskan pada Tabel IV-4 berikut ini:

Tabel IV-4
Indikator Kinerja Individual

No	Variabel	Sgt tdk setuju		Tidak setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan harapan	-	-	1	2,0	9	18,0	27	54,0	13	26,0	4,04
2.	Menurut saya efisiensi waktu bekerja cepat, tepat dan akurat	-	-	2	4,0	6	12,0	28	56,0	14	28,0	4,08
3.	Saya mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan	1	2,0	3	6,0	4	8,0	33	66,0	9	18,0	3,92
4.	Saya memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi	-	-	-	-	8	16,0	31	62,0	11	22,0	4,06
Rerata												4,154

Sumber :Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel IV-4 di atas menggambarkan bahwa pernyataan Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan harapan diperoleh rata-rata sebesar 4,04 yaitu menunjukkan bahwa responden di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang merasa setuju akan pernyataan tersebut. Pernyataan saya efisiensi waktu bekerja cepat, tepat dan akurat diperoleh rata-rata sebesar 4,08 yaitu menunjukkan bahwa responden di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang merasa setuju akan pernyataan tersebut.

Pernyataan Saya mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan rata-rata sebesar 3,92 yaitu menunjukkan bahwa responden di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang merasa setuju akan pernyataan tersebut. Pernyataan Saya memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi rata-rata sebesar 4,06 yaitu menunjukkan responden di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang merasa setuju akan pernyataan tersebut. Tabel IV-4 di atas memperlihatkan nilai rerata sebesar 4.025, ini menunjukkan responden setuju tentang kinerja individual di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang.

4.6 Analisis Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan pada Tabel IV-5 berikut ini:

Tabel IV-5
Indikator Kepuasan kerja

No	Variabel	Sgt tdk setuju		Tidak setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Menurut saya pekerjaan yang saya selesaikan menantang menggunakan bakat ketrampilan dan kemampuan	2	4,0	-	-	6	12,0	28	56,0	14	28,0	4,04
2.	Menurut saya gaji sesuai dengan pekerjaan saya	4	8,0	-	-	4	8,0	36	72,0	6	12,0	3,80
3.	Kondisi dan lingkungan kerja saya memberikan kenyamanan dalam menyelesaikan tugas	-	-	-	-	10	20,0	28	56,0	12	24,0	3,04
4.	Menurut saya pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kepribadian saya	-	-	-	-	8	16,0	32	64,0	10	20,0	3,980
Rerata												3,980

Sumber :Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel IV-5 di atas menggambarkan bahwa pernyataan Saya pekerjaan yang saya selesaikan menantang menggunakan bakat, keterampilan dan kemampuan adalah 4,04 yaitu menunjukkan bahwa di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang merasa setuju akan pernyataan tersebut. Pernyataan saya gaji sesuai dengan pekerjaan saya diperoleh rata-rata sebesar 3,80 yaitu menunjukkan bahwa responden di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang merasa setuju akan pernyataan tersebut.

Pernyataan Kondisi dan lingkungan kerja saya memberikan kenyamanan dalam menyelesaikan tugas rata-rata sebesar 3,04 yaitu menunjukkan bahwa responden di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang merasa setuju akan pernyataan tersebut. Pernyataan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kepribadian saya rata-rata sebesar 4,04 yaitu menunjukkan bahwa responden di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang merasa setuju akan pernyataan tersebut. Tabel IV-5 di atas memperlihatkan nilai rerata sebesar 3,980 ini menunjukkan bahwa responden setuju tentang variabel kepuasan kerja di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang.

4.7 Analisis *Self esteem*

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel *Self esteem* dapat dijelaskan pada Tabel IV-6 berikut ini :

Tabel IV-6
Indikator *Self esteem*

No	Variabel	Sgt tdk Setuju		Tdk Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	saya merasa lingkungan bekerja sangat aman	-	-	-	-	8	16,0	31	62,0	11	22,0	3,96
2.	Setiap karyawan selalu berusaha menghargai pekerjaan saya dan rekan sekerja saya	3	6,0	-	-	5	10,0	30	60,0	12	24,0	4,06
3.	Anda merasa dihargai dalam menjalankan tugas saya, baik oleh pimpinan maupun rekan sekerja	-	-	5	10,0	5	10,0	31	62,0	9	18,0	3,88
4.	Anda mampu dan percaya diri dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan	-	-	-	-	8	16,0	29	58,0	13	26,0	4,10
Rerata												4,000

Sumber :Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel IV-6 di atas menggambarkan bahwa pernyataan saya merasa lingkungan bekerja sangat aman adalah 3,96 yaitu menunjukkan bahwa responden di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang merasa setuju akan pernyataan tersebut. Pernyataan Setiap karyawan selalu berusaha menghargai pekerjaan saya dan rekan sekerja saya diperoleh rata-rata sebesar 4,06 yaitu menunjukkan bahwa respondendi PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang merasa setuju akan pernyataan tersebut.

Pernyataan Anda merasa dihargai dalam menjalankan tugas saya, baik oleh pimpinan maupun rekan sekerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,88 yaitu

menunjukkan bahwa respondendi PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang merasa setuju akan pernyataan tersebut. Pernyataan Saya mampu dan percaya diri dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,10 yaitu menunjukkan bahwa respondendi PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang merasa setuju akan pernyataan tersebut Tabel IV-6 di atas memperlihatkan nilai rerata sebesar 4,000 ini menunjukkan bahwa responden setuju tentang variabel *self esteem* di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang.

4.8 Hasil Analisis Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan *self esteem* terhadap kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang dapat dilihat pada Tabel IV-7 di bawah ini :

Tabel IV-7
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Nama Variabel	Beta	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Constanta	0,175	0,072	2,436	2,012	0,019
Kepuasan kerja(X ₁)	0,425	0,116	3,677	2,012	0,000
<i>Self esteem</i> (X ₂)	0,539	0,115	4,697	2,012	0,001
Koefisien Korelasi (R) = 0,992 Koefisien Determinasi (R ²) = 0,984 Adjusted (R ²) = 0,984					
a. Predictors : (constant), kepuasan kerja, <i>Self esteem</i> b. Variabel Kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang					

Sumber Data Primer (diolah), 2021

Berdasarkan Tabel IV-7 di atas yang menunjukkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, yang menjelaskan kinerja individual di PT.

Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang, maka dapat diperlihatkan pada hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,175 + 0,425 X_1 + 0,539X_2$$

Jika dianalisis angka-angka yang ada pada regresi linier berganda tersebut, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta yang bernilai sebesar 0,175 artinya jika kepuasan kerja dan *self esteem* diasumsikan tetap maka kinerja individual (Y) di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang adalah sebesar 0,175 pada skala likert.
- b. Apabila variabel X_1 (Kepuasan kerja) mengalami kenaikan 1 skor secara relatif akan menyebabkan kenaikan terhadap variabel kinerja individual (Y) sebesar 0.425 atau 42,5% dengan asumsi variabel *self esteem* (X_2) dianggap konstan.
- c. Apabila variabel X_2 (*Self esteem*) mengalami kenaikan 1 skor secara relatif akan menyebabkan kenaikan terhadap variabel Y (Kinerja individual) sebesar 0.539 atau 53,9% dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X_3) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis data, untuk melihat hubungan dan pengaruh kepuasan kerja dan *self esteem* terhadap kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang. Berdasarkan korelasi dan *determinasi* dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien korelasi (R) = 0,992 yang menunjukkan bahwa hubungan Kepuasan kerja dan *Self esteem* terhadap kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang adalah 99,2% artinya kinerja

individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap Kepuasan kerja dan *Self esteem*.

- b. Koefisien *Determinasi* (Adjusted^{R^2}) menunjukkan tingkat kinerja individual atau responden di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang sebesar 0,984 atau 98,4%. Berarti 16,0% kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini misalnya motivasi, store atmosferd, penangan keluhan dan sebagainya.

4.9 Pengujian Hipotesis

4.9.1 Hasil Uji t

Untuk menguji signifikansi (nyata atau tidak nyata) tingkat pengaruh kepuasan kerja dan *self esteem* pada kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang digunakan uji parsial dilakukan pada saat menguji faktor pengaruh kepuasan kerja dan *self esteem* yang menunjukkan nilai t_{hitung} . Faktor Kepuasan kerja diperoleh nilai sebesar 3,677 nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,012, karena nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka menerima H_a dan menolak H_o yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor kepuasan kerja terhadap terhadap kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang.

Faktor *Self esteem* diperoleh nilai sebesar 4,697, nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,012, karena nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka menerima H_a dan menolak H_o yang dapat diartikan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara faktor *self esteem* terhadap terhadap kinerja individual di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang.

4.9.2 Hasil Uji F (Secara Serentak)

Pengujian terhadap pengaruh kepuasan kerja, *self esteem* terhadap kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang digunakan uji F. F_{hitung} dalam persamaan ini adalah sebesar 491,916 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,195. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel IV-8 berikut ini

TABEL IV-8
Tabel Analisis Of Variance (Anova)

<i>Model</i>	<i>Sum of Squeres</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Squeres</i>	<i>F_{-hitung}</i>	<i>F_{-tabel}</i>	<i>Sig</i>
Regresi	23.782	2	11.891	491.916	3,195	,000 ^a
Sisa	.375	47	.008			
Total	24.156	49				

Sumber : Data primer (diolah), 2021

Berdasarkan Tabel IV-8 di atas dapat dilihat bahwa pada tingkat signifikansi 5% nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat diartikan bahwa secara serentak terdapat pengaruh kepuasan kerja dan *self esteem* terhadap kinerja individual sehingga menerima H_a dan menolak H_o .

4.10 Implikasi Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya bahwa kepuasan kerja dan *self esteem*, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individual di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja, dan *self esteem* yang dirasakan oleh setiap karyawan sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh setiap individu karyawan masing-masing. Maka

kedepannya PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang harus mampu mempertahankan kepuasan kerja, *self esteem*, *self efficacy* serta dapat meningkatkan faktor-faktor lain yang mampu menciptakan kinerja yang lebih baik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari uraian hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja sangat mendukung terhadap kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang. Sebagian besar karyawan memiliki kepuasan yang tinggi dalam bekerja, kepuasan dirasakan para karyawan karena PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang mampu memberikan rasa senang dan puas dalam memenuhi keinginan karyawan. misalnya adanya kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan serta sesama karyawan. Artinya Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang harus ada penghargaan yang dapat diberikan dengan adil sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan dan juga dapat memberikan bimbingan dalam halinteraksi sosial pada karyawan maupun pimpinan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan *self esteem* sangat mendukung terhadap kinerja individual pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang. Dampak dari adanya faktor *self esteem* pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang karyawan kenderung memiliki keyakinan bahwa keberadaan dan kinerjanya di kantor sangat dibutuhkan dan dapat membangun kinerja yang lebih baik lagi.

5.2 Saran

1. Diharapkan kepada karyawan dan pimpinan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang untuk dapat mempertahankan faktor kepuasan kerja dan *self esteem* serta dapat meningkatkan faktor tersebut, kemudian memperhatikan juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja individual.
2. Kelemahan dari faktor kepuasan kerja, *self esteem*, *self efficacy* adalah seharusnya adanya motivasi yang lebih tinggi dan kompensasi dari pimpinan terhadap atasan sehingga karyawan dapat mengapresiasi kemampuan yang dimiliki terhadap tugas yang diberikan
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para peneliti selanjutnya yang ingin meneliti pada objek yang sama, hendaknya juga memasukkan unsur lain selain dari variabel yang telah dibahas mengenai kinerja individual

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suhar Simi (2015). **Prinsip Penelitian Suatu Pendekatan, Praktek Cetakan Kesembilan**. Jakarta:PT. Rineka cipta
- Blum. (2017), **Work and Job Satisfaction**, terjemahan Ny. L. Mulyana, Pustaka Binaman Presindo. Jakarta.
- Cecilia Engko (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self esteem Dan Self efficacy Sebagai Variabel Intervening”, Jurnal Vol. 10 No. 1 (Ambon: Fakultas Ekonomi, Universitas Pattimura, 2017)
- Giselli dan Brown. (2016), **Job Satisfaction**. McGraw hill. Massachusetts: Houghton Mifflin Company
- Gomes, Faustino C., (2015), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Griffin, Feichter Elaine R.W. (2016). *Management Edition*. Massachusetts: Houghton Mifflin Company
- Hakim, Abdul.* (2017). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko, T. Hani, (2016), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi IV, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu SP, (2016), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Jakarta:Bumi Aksara.
- Malhotra (2013). **Riset Penelitian**, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2017), **Evaluasi Kinerja SDM**, Bandung: PT. Refika Aditama
- Mangkuprawira, Sjafri (2013) **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**. Cetakan Kedua. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. (2008). **Tata Personalia**. Jakarta. Ghalia Indonesia,

- Masrukhin dan Waridin. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Prawirosentono (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara, Rineka Cipta: Jakarta.
- Rian Salangka, Lucky Dotulong, “Pengaruh Self efficacy, Self esteem dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pln (persero) Wilayah Suluttenggo”, Jurnal Vol. 3 No. 3 (Manado: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, 2015), h. 3.
- Rivai, Veithzal (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P., (2015), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen. P. (2009). **Perilaku Organisasi** (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten : PT. Intan Sejati.
- Sapariyah, Rina Ani. 2011. “**Pengaruh Self esteem, Self efficacy And Locos Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Balance Scorecard pada Perum Pegadaian Boyolali**”. Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Perbankan.
- Sastiohadiwiryono, B. Siswanto. (2017). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. 2007. **Perilaku Organisasi**. Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tiffin. (2015), Organizational Politics and Organization Support as a Predictor of Work Attitudes, Job Performance and Organization Behavior, (125-127).
- Wibowo, F Dewi (2015), Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang). Program Pasca Sarjana UNDIP.

Lampiran 1 : Kuisisioner

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *SELF ESTEEM* TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL PADA PT. BANK ACEH SYARIAH CABANG KUALA SIMPANG

Pada dasarnya penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis guna menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda (✓) pada kotak yang sesuai dengan pilihan anda.

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Jenis kelamin
☐ Laki-laki
☐ Perempuan

2. Usia :
☐ < 20 tahun
☐ 20 – 24 tahun
☐ 25 tahun – 29 tahun
☐ 30 tahun – 34 tahun
☐ > 35 tahun

3. Status Perkawinan:
☐ Kawin
☐ Belum Kawin

4. Penghasilan Perbulan :
☐ Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000
☐ Rp 2.100.000 – Rp 3.000.000
☐ Rp 3.100.000 – Rp 4.000.000
☐ > Rp 5.000.000

B. Indikator Kinerja Individu, Kepuasan Kerja, *Self Esteem*

Daftar Pertanyaan ini terdiri dari pertanyaan pilihan, berilah tanda *check list* (√) pada jawaban yang anda anggap tepat :

Ket : STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

1. Pertanyaan atas Variable Kinerja Individu (Y)

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan harapan					
2	Menurut saya efisiensi waktu bekerja cepat, tepat dan akurat					
3	Saya mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan					
4	Saya memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi					

2. Pertanyaan atas Variable Kepuasan Kerja (X)

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS
1	Menurut saya pekerjaan yang saya selesaikan menantang menggunakan bakat ketrampilan dan kemampuan					
2	Menurut saya gaji sesuai dengan pekerjaan saya					
3	Kondisi dan lingkungan kerja saya memberikan kenyamanan dalam menyelesaikan tugas					
4.	Menurut saya pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kepribadian saya					

3. Pertanyaan atas Variable *Self Esteem* (Z)

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan merasa lingkungan bekerja sangat aman					
2	Setiap karyawan selalu berusaha menghargai pekerjaan saya dan rekan sekerja saya					
3	Karyawan merasa dihargai dalam menjalankan tugas saya, baik oleh pimpinan maupun rekan sekerja					
4	Karyawan mampu dan percaya diri dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan					

LAMPIRAN 2: TABULASI DATA

No	Karakteristik					Kinerja				Y	Kepuasan				X1	self Eficacy				X2
	1	2	3	4	5	1	2	3	4		1	2	3	4		1	2	3	4	
1	1	2	4	1	1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
2	2	2	2	1	3	4	5	4	4	4.25	5	4	4	4	4.25	4	4	4	4	4.00
3	1	2	1	2	1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
4	2	2	2	1	1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
5	2	2	3	1	2	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
6	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
7	2	2	3	2	1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
8	1	4	2	1	4	5	5	4	5	4.75	5	4	5	4	4.50	5	5	4	5	4.75
9	1	2	3	1	1	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3.00
10	2	4	3	2	1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
11	1	2	2	1	2	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5.00
12	1	2	1	1	1	5	5	4	5	4.75	5	4	5	5	4.75	5	5	4	5	4.75
13	2	3	2	2	1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
14	2	2	4	1	3	3	2	2	3	2.50	1	1	3	3	2.00	3	1	2	3	2.25
15	1	2	3	2	1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
16	1	3	1	1	1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
17	2	2	3	2	1	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5.00
18	1	2	1	2	1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
19	2	2	1	2	1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
20	2	3	2	1	3	5	5	4	4	4.50	5	4	4	4	4.25	4	4	4	5	4.25
21	1	2	4	1	1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
22	1	2	3	2	1	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3.00	3	3	2	3	2.75
23	2	3	2	1	1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
24	1	4	1	1	1	5	5	5	5	5.00	5	4	5	5	4.75	5	5	5	5	5.00
25	2	2	2	1	1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
26	1	3	4	2	1	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5.00
27	2	2	2	1	1	3	4	4	4	3.75	4	4	3	4	3.75	4	4	3	4	3.75
28	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3.00
29	1	3	2	1	1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
30	2	2	4	2	1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
31	1	3	3	1	1	3	3	2	3	2.75	3	1	3	3	2.50	3	3	2	3	2.75
32	1	2	2	2	1	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5.00
33	2	3	1	1	1	5	5	4	4	4.50	5	4	5	4	4.50	4	5	4	5	4.50
34	2	2	3	2	1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
35	1	2	2	1	2	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
36	1	3	4	1	1	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3.00
37	1	2	2	2	1	3	4	4	4	3.75	4	4	3	4	3.75	4	4	3	4	3.75
38	2	3	3	1	1	2	2	1	3	2.00	1	1	3	3	2.00	3	1	2	3	2.25
39	1	3	4	1	1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00

40	1	2	2	1	1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
41	1	2	3	1	2	5	5	5	5	5.00	5	4	5	5	4.75	5	5	5	5	5.00
42	1	3	3	2	1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
43	1	2	4	2	1	5	5	5	5	5.00	5	4	5	5	4.75	5	5	5	5	5.00
44	2	2	1	1	1	3	3	2	3	2.75	3	1	3	3	2.50	3	1	2	3	2.25
45	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
46	2	3	4	1	1	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5.00
47	2	2	3	1	2	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
48	2	2	1	2	1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
49	1	3	4	1	1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
50	2	2	1	2	1	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5.00

LAMPIRAN 3: KARAKTERITIK RESPONDEN**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	48.0	48.0	48.0
	Perempuan	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 tahun	4	8.0	8.0	8.0
	21 - 30 tahun	18	36.0	36.0	44.0
	31 - 35 tahun	6	12.0	12.0	56.0
	36 - 40 tahun	10	20.0	20.0	76.0
	41 - 45 tahun	8	16.0	16.0	92.0
	> 45 tahun	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Kawin	14	28.0	28.0	28.0
	Kawin	36	72.0	72.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pendapatan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 1.000.000 - Rp 2.000.000	20	40.0	40.0	40.0
	Rp 2.100.000 - Rp 3.000.000	9	18.0	18.0	58.0
	Rp 3.100.000 - Rp 4.000.000	15	30.0	30.0	88.0
	> Rp 4.000.000	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4: FREKUENSI DATA

1. KINERJA INDIVIDUAL

Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan harapan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	9	18.0	18.0	20.0
	Setuju	27	54.0	54.0	74.0
	Sangat Setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Menurut saya efisiensi waktu bekerja cepat, tepat dan akurat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Kurang Setuju	6	12.0	12.0	16.0
	Setuju	28	56.0	56.0	72.0
	Sangat Setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Saya mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	3	6.0	6.0	8.0
	Kurang Setuju	4	8.0	8.0	16.0
	Setuju	33	66.0	66.0	82.0
	Sangat Setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Saya memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	16.0	16.0	16.0
	Setuju	31	62.0	62.0	78.0
	Sangat Setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

2. KEPUASAN KERJA

**Menurut saya pekerjaan yang saya selesaikan menantang menggunakan bakat
kentampilan dan kemampuan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Kurang Setuju	6	12.0	12.0	16.0
	Setuju	28	56.0	56.0	72.0
	Sangat Setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Menurut saya gaji sesuai dengan pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Kurang Setuju	4	8.0	8.0	16.0
	Setuju	36	72.0	72.0	88.0
	Sangat Setuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Kondisi dan lingkungan kerja saya memberikan kenyamanan dalam menyelesaikan
tugas**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	20.0	20.0	20.0
	Setuju	28	56.0	56.0	76.0
	Sangat Setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Menurut saya pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kepribadian saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	16.0	16.0	16.0
	Setuju	32	64.0	64.0	80.0
	Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

3. SELF ESTEEM

Karyawan merasa lingkungan bekerja sangat aman

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	16.0	16.0	16.0
	Setuju	31	62.0	62.0	78.0
	Sangat Setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Setiap karyawan selalu berusaha menghargai pekerjaan saya dan rekan sekerja saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Kurang Setuju	5	10.0	10.0	16.0
	Setuju	30	60.0	60.0	76.0
	Sangat Setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Karyawan merasa dihargai dalam menjalankan tugas saya, baik oleh pimpinan maupun rekan sekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	10.0	10.0	10.0
	Kurang Setuju	5	10.0	10.0	20.0
	Setuju	31	62.0	62.0	82.0
	Sangat Setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Karyawan mampu dan percaya diri dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	16.0	16.0	16.0
	Setuju	29	58.0	58.0	74.0
	Sangat Setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5: UJI RELIABILITAS DAN UJI VALIDITAS

1. KINERJA INDIVIDUAL

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.967	.971	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan harapan	4.04	.727	50
Menurut saya efisiensi waktu bekerja cepat, tepat dan akurat	4.08	.752	50
Saya mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan	3.92	.829	50
Saya memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi	4.06	.620	50

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.025	3.920	4.080	.160	1.041	.005	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan harapan	12.06	4.507	.924	.879	.955
Menurut saya efisiensi waktu bekerja cepat, tepat dan akurat	12.02	4.347	.950	.907	.948
Saya mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan	12.18	4.151	.903	.829	.966
Saya memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi	12.04	4.937	.932	.869	.959

2. KEPUASAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.935	.949	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Menurut saya pekerjaan yang saya selesaikan menantang menggunakan bakat kentampilan dan kemampuan	4.04	.880	50
Menurut saya gaji sesuai dengan pekerjaan saya	3.80	.948	50
Kondisi dan lingkungan kerja saya memberikan kenyamanan dalam meyelesaikan tugas	4.04	.669	50
Menurut saya pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kepribadian saya	4.04	.605	50

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.980	3.800	4.040	.240	1.063	.014	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Menurut saya pekerjaan yang saya selesaikan menantang menggunakan bakat kentampilan dan kemampuan	11.88	4.271	.901	.814	.899
Menurut saya gaji sesuai dengan pekerjaan saya	12.12	4.189	.833	.747	.932
Kondisi dan lingkungan kerja saya memberikan kenyamanan dalam meyelesaikan tugas	11.88	5.251	.855	.840	.918
Menurut saya pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kepribadian saya	11.88	5.414	.903	.863	.913

3. SELF ESTEEM T

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.958	.970	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Karyawan merasa lingkungan bekerja sangat aman	4.06	.620	50
Setiap karyawan selalu berusaha menghargai pekerjaan saya dan rekan sekerja saya	3.96	.947	50
Karyawan merasa dihargai dalam menjalankan tugas saya, baik oleh pimpinan maupun rekan sekerja	3.88	.824	50
Karyawan mampu dan percaya diri dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan	4.10	.647	50

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.000	3.880	4.100	.220	1.057	.010	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Karyawan merasa lingkungan bekerja sangat aman	11.94	5.364	.941	.926	.942
Setiap karyawan selalu berusaha menghargai pekerjaan saya dan rekan sekerja saya	12.04	4.080	.908	.828	.955
Karyawan merasa dihargai dalam menjalankan tugas saya, baik oleh pimpinan maupun rekan sekerja	12.12	4.557	.913	.843	.941
Karyawan mampu dan percaya diri dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan	11.90	5.276	.927	.914	.943

LAMPIRAN 6: REGRESI LINIER BERGANDA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 ^a	.984	.984	.08928

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy , Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.782	2	11.891	491.916	.000 ^a
	Residual	.375	47	.008		
	Total	24.156	49			

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy , Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Individu

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.175	.072		2.436	.019
	Kepuasan Kerja	.425	.116	.437	3.677	.001
	Self Efficacy	.539	.115	.558	4.697	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Individu

Lampiran 7

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

Lampiran 8

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Lampiran 9

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel