
PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL DENGAN *SELF ESTEEM* DAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. NASMOCO BAHANA MOTOR

Narwastu Nareswari

Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ARTICLE INFO

Article History:

Received date

Revised date

Accepted date

Keywords:

1-7 keywords

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of job satisfaction to the job performance with self esteem and self efficacy as an intervening variable in PT. Nasmoco Bahana Motor. The subject in this research was employee at PT. Nasmoco Bahana Motor. In this research, sample of 160 respondents were selected using population. Analysis tool used in this research is SEM (Structural Equation Modeling). Based on the analysis that have been made the results the influence of job satisfaction to self esteem were positive and significant, job satisfaction to self efficacy were positive and significant, job satisfaction to job performance were positive and significant, self esteem to self efficacy were positive and significant, self esteem to job performance were negative and not significant, and self esteem to job performance were positive and significant.

Keywords: Job Satisfaction, Job Performance, Self Esteem and Self Efficacy. © 2016 JAI.

All rights reserved

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan Di

sisi lain, pegawai sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan untuk mempertahankan keberadaan organisasi yang diwujudkan dalam bentuk kinerja individual yang tinggi.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Rivai dan Sagala (2009) menjelaskan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kinerja

karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan baik kuantitas dan kualitas karena dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam periode tertentu.

Kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh banyak hal, Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai : 1) faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang pendidikan, demografi atau lingkungan tempat kerja, 2) faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *self esteem*, *self efficacy*, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi kerja, 3) faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur organisasi, *job design*. Faktor yang berkemungkinan paling mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Nasmoco Bahana Motor adalah kepuasan kerja, *self esteem*, dan *self efficacy*. Hasil penelitian Brahmasari Suprayetno (2008) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ostroff (1992) dalam Engko (2008) memberikan bukti empiris bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Faktor berikutnya yang akan diidentifikasi mempengaruhi kinerja adalah *self esteem*. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) *self esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Dengan adanya *self esteem* dapat meningkatkan nilai-nilai optimis dalam diri kita dan membawa dampak

akan perkembangan yang positif dalam kehidupan sehingga bisa berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas. Hasil penelitian Prasetya, dkk (2013) membuktikan bahwa *self esteem* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individual. Namun lain halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan Engko (2008) menunjukkan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual.

Faktor berikutnya yang akan diidentifikasi mempengaruhi kinerja adalah *self efficacy*. *Self efficacy* menurut Kreitner dan Kinicki (2003) adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Hasil kajian secara empiris juga masih mengalami perdebatan, ada yang menemukan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual dan ada juga yang menemukan *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual. Hasil penelitian yang dilakukan Engko (2008) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual. Sedangkan hasil penelitian Prasetya, dkk (2013) membuktikan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual.

Kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja individual tidak berdiri sendiri, namun dapat dimediasi oleh variabel lain. Pada penelitian menetapkan *self efficacy* dan *self esteem* sebagai variabel intervening, alasannya yaitu belum konsistennya hasil penelitian terdahulu mengenai *self efficacy* dan *self esteem* sebagai variabel intervening dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual.

PT. Nasmoco Bahana Motor merupakan perusahaan otomotif yang bergerak dalam bidang dagang dan jasa. PT. Nasmoco Bahana Motor adalah

sebuah dealer yang beralamat di Jl. Ringroad Selatan, Jadan Tamantirto Kasihan Bantul, Yogyakarta. Salah satu *main dealer* perusahaan mobil Toyota adalah PT. New Ratna melalui jaringan Nasmoco Group. Nasmoco bergerak sebagai dealer Toyota untuk regional di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Yogyakarta dengan peminat mobil Toyota yang tinggi memiliki 3 kantor cabang Nasmoco, salah satunya adalah PT. Nasmoco Bahana Motor (Nasmoco Bantul). Bangunan yang baru berdiri sejak April 2012 ini menjadi kantor cabang Nasmoco terbesar kedua se-Jawa Tengah. Melihat dari aspek eksistensi bangunan tersebut. Nasmoco Bantul telah didukung dengan pelayanan terlengkap dan terbaik. Bentuk pelayanan tersebut dapat ditunjang dengan penyediaan fasilitas dealer yang nyaman, menarik, dan bernilai guna. Beberapa fasilitas utama yang layak diperhatikan dalam mendukung kegiatan jasa dan pelayanan yaitu *showroom*, ruang tunggu servis, ruang pendaftaran servis, dan kantor. Dalam kegiatannya PT. Nasmoco Bahana Motor berorientasi pada keuntungan dan tetap memperhatikan prinsip sosial bagi kepentingan masyarakat. Dalam prakteknya perusahaan otomotif ini lebih menekankan pada kualitas dibandingkan kuantitasnya. Sehingga mereka lebih menekankan pada pelayanannya yang bagus kepada pelanggan.

Hal yang mendasari peneliti mengangkat tema penelitian ini adalah untuk membuktikan dan memperkuat mengenai pengaruh kepuasan kerja, *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja. Bagi perusahaan yang memberikan pelayanan kepada pelanggan, tentu saja kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari cara kerja karyawan dalam melayani pelanggan

dan dari bagaimana perusahaan tersebut memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan dalam kesehariannya.

Penelitian akan difokuskan pada seluruh karyawan di PT. Nasmoco Bahana Motor, karena jumlah karyawan yang mendominasi, dan adanya fenomena beberapa karyawan kontrak baru yang kurang percaya diri, merasa kurang mampu menangani *customer* dengan baik, menjadikan profesinya sebagai beban, mudah stres, dan kurang disiplin, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan dan kinerjanya.

Penelitian ini merupakan replikasi dari jurnal yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* sebagai Variabel Intervening" yang ditulis oleh Cecilia Engko dari Fakultas Ekonomi Universitas Pattimura.

Tinjauan Pustaka

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan dampak dari pelaksanaan pekerjaan. Dalam konteks organisasi, karyawan terdorong bekerja untuk memuaskan kebutuhannya. Hasil kerja yang diimbangi dengan imbalan yang sesuai akan menumbuhkan rasa puas karyawan dengan pekerjaan. Hal tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika imbalan tidak sesuai dengan beban kerja dan hasil kerja, maka karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaan. Bila ketidakpuasan terjadi berlarut-larut, maka akan menimbulkan frustrasi, sedih, kekecewaan, dan produktivitas kerja menurun.

Menurut Locke dalam Luthans (2006) memberikan definisi bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari

penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

b. Kinerja Individual

Kinerja menurut Prabu (2006) bahwa “Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Gomes yang dikutip oleh Anwar Prabu (2006) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas.” Menurut Rivai (2006) kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranan dalam perusahaan.

Menurut Simamora (2005) mengatakan bahwa kinerja yaitu: Suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik oleh jumlah maupun kualitas. Keluaran yang dihasilkan sebagaimana yang telah dikemukakan diatas dapat berupa fisik maupun non fisik.

c. Self Esteem

Self esteem adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. *Self esteem* dapat diukur dengan

pernyataan positif maupun negatif (Kreitner dan Kinicki, 2003).

Self esteem merupakan sebuah keterampilan yang mampu dipelajari serta dilatih oleh siapapun seperti halnya mempelajari banyak hal dalam kehidupan ini, bukan merupakan sesuatu yang diketahui sejak lahir (Hary, 2007).

d. Self Efficacy

Baron dan Byrne (2004) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Individu dengan *self efficacy* yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama.

Self efficacy menurut Bandura (1997) dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui 4 sumber yaitu kinerja atau pengalaman masa lalu, model perilaku (mengamati orang lain yang melakukan tindakan yang sama), persuasi dari orang lain dan keadaan fisiologis dan emosional.

Penurunan Hipotesis

1. Sesuai dengan penelitian terdahulu meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) menemukan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan *self esteem*. Meta analisis yang dilakukan oleh Parker dan Klemeir, (1951), Vroom (1960), dan Strauss (1968) dalam Dwi Maryani dan Bambang Supomo (2001) menemukan ada hubungan positif dan signifikan antara

kepuasan kerja dan *self esteem*. Berdasarkan telaah teori dan penelitian terdahulu, maka diturunkan hipotesis sebagai berikut :

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *self esteem*.

2. Sesuai penelitian terdahulu, meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) menemukan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan *self efficacy*. Hasil yang sama ditunjukkan oleh Engko (2006) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *self efficacy*. Berdasarkan telaah teori dan penelitian terdahulu, maka diturunkan hipotesis sebagai berikut :

H2: kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy*.

3. Pengaruh penelitian yang dilakukan oleh Mulyanto dan Dyah Widayati pada tahun 2010 yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating” hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di DISTANBUNHUT Kabupaten Karanganyar. Maka diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja individual.

4. Sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Birgit Schyns dan Gernot Von Collani (2002) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *self esteem* dan *self efficacy*. Dalam penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh Engko (2006) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *self esteem* dan *self efficacy*. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka diturunkan hipotesis sebagai berikut :

H4: *Self esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy*.

5. Sesuai penelitian terdahulu meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) menemukan ada hubungan positif antara *self esteem* dan kinerja individual. Hubungan positif antara *self esteem* dan kinerja juga dinyatakan oleh Korman, 1970; Shrauger, 1972. dan Donal. D. Gardner, et al, 2004. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Brockner (1988) yang menyatakan bahwa hubungan kedua variabel tersebut tidak signifikan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H5: *Self esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja individual.

6. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erez dan Judge (2001) dalam Engko (2006) menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dan kinerja individual. Bintang (2008) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Individual. Obyek penelitian yang digunakan adalah karyawan *Lucky Star wedding organizer* di Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *self efficacy* terhadap kinerja

individual para karyawan *Lucky Star wedding organizer*. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H6: *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja individual.

7. Sesuai Jurnal yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* sebagai Variabel Intervening" yang ditulis oleh Cecilia Engko dari Fakultas Ekonomi Universitas Pattimura. Kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja individual tidak berdiri sendiri, namun dapat dimediasi oleh variabel lain. Pada penelitian menetapkan *self efficacy* dan *self esteem* sebagai variabel intervening.

H7: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Individual dengan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* sebagai variabel intervening.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji validitas jumlah 46 item pertanyaan dari empat variabel dinyatakan valid dengan nilai signifikan $p < 0,05$. Artinya dari 46 indikator pertanyaan dinyatakan valid dimana semua indikator pertanyaan tersebut baik untuk mengukur variabel kepuasan kerja, kinerja individual, *self esteem* dan *self efficacy*. Uji reliabilitas yang diujikan dalam penelitian ini menggunakan amoss 22. Didapatkan data hasil uji reliabilitas untuk 4 variabel dinyatakan reliabel karena *construct reliability* $> 0,6$. Artinya variabel kepuasan kerja, kinerja individual, *self esteem* dan *self*

efficacy mempunyai konsistensi skor yang bagus tiap item pertanyaan dalam setiap variabel.

1. Hubungan kepuasan kerja dengan *self esteem*.

Hipotesis pertama (H1) berbunyi: kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self esteem*. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *self esteem*. Hal ini berarti hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini terdukung dan sekaligus juga mendukung hasil penelitian terdahulu dari Judge dan Bono (2001). Artinya, semakin baik atau tinggi rasa puas dengan pekerjaannya maka semakin tinggi pula tingkat *self esteem* (harga diri) seorang karyawan pada PT. Nasmoco Bahana Motor Bantul. Oleh karena pengaruhnya signifikan, maka variabel kepuasan kerja penting untuk dipertimbangkan oleh perusahaan dalam meningkatkan rasa *self esteem* karyawan.

Kepuasan kerja dapat menunjukkan sebagai bentuk respon terhadap kondisi lingkungan pekerjaan seorang karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja yang semakin tinggi maka akan membuat keyakinan diri seseorang semakin kuat, hal ini membuktikan bahwa seseorang tersebut memiliki kemampuan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan semakin tinggi atau semakin meningkat pula *self esteem* yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Pada PT. Nasmoco Bahana Motor, hampir seluruh karyawan sudah merasakan puas dengan pekerjaannya dan puas dengan apa

yang telah diberikan oleh perusahaan. Dari segi lingkungan kerjanya, rekan dalam bekerja, ketentraman dalam bekerja, sikap atasan, fasilitas yang disediakan, tunjangan maupun gaji yang diberikan oleh perusahaan, kenaikan jabatan, semua itu telah dianggap baik oleh karyawan. Sehingga hal tersebut membuat harga diri para karyawan meningkat. Karyawan merasa sangat diakui di perusahaan tersebut.

2. Hubungan kepuasan kerja dengan *self efficacy*.

Hipotesis kedua (H2) berbunyi: kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Hal ini berarti hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini terdukung dan sekaligus juga mendukung hasil penelitian terdahulu dari Engko (2006). Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya maka meningkatkan *self efficacy* karyawan tersebut. Oleh karena pengaruhnya signifikan, maka variabel kepuasan kerja penting untuk dipertimbangkan oleh perusahaan dalam meningkatkan *self efficacy* karyawan.

Seorang karyawan di sebuah perusahaan, di dalam lingkungan pekerjaannya ia mendapatkan fasilitas yang cukup dan layak, ia mendapat perlakuan dan pujian yang baik dari rekan kerja dan atasannya. Hal – hal seperti itu akan menumbuhkan sikap puas terhadap karyawan tersebut. Karyawan mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dengan tercapainya kepuasan kerja tersebut maka

karyawan akan merasa percaya diri. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan akan memiliki *self efficacy* yang tinggi pula. Karyawan tersebut akan merasa berhasil mencapai tugasnya.

3. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja individual.

Hipotesis ketiga (H3) berbunyi: kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual. Hal ini berarti hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini terdukung dan sekaligus juga mendukung hasil penelitian terdahulu dari Engko (2006). Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya maka meningkatkan kinerja individual karyawan tersebut. Oleh karena pengaruhnya signifikan, maka variabel kepuasan kerja penting untuk dipertimbangkan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja individual karyawan.

Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Karyawan yang merasa puas akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan akan terbebas dari stress sehingga mereka lebih produktif, sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas akan menunjukkan produktifitas yang rendah karena mereka gagal dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Jadi kepuasan kerja akan mengarah pada kinerja yang baik. Kepuasan kerja tidak hanya akan meningkatkan produktifitasnya tetapi juga meningkatkan kualitas kerjanya. Seorang karyawan yang memiliki

tingkat kepuasan tinggi, maka karyawan tersebut akan terdorong untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dengan sebaik mungkin, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Namun sebaliknya, jika tingkat kepuasan kerja rendah maka karyawan akan memiliki kinerja yang rendah pula. Oleh karena itu, berdasarkan pada uraian tersebut di atas dapat diketahui semakin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja individual karyawan tersebut.

4. Hipotesis keempat (H4) berbunyi: *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Schyns dan Collani (2002). Artinya, semakin tinggi tingkat *self esteem* seorang karyawan maka semakin tinggi pula tingkat *self efficacy* karyawan tersebut. Oleh karena pengaruhnya signifikan, maka variabel *self esteem* sangat penting untuk dipertimbangkan oleh perusahaan dalam meningkatkan *self efficacy* karyawan. Jika seseorang merasa dirinya begitu berarti, berharga dan dapat diterima di lingkungan kerjanya atau di lingkungan organisasinya, maka hal ini dapat meningkatkan kepercayaan terhadap kemampuannya dalam melakukan setiap tugasnya dan diyakini tugas itu akan berhasil dan mampu diselesaikan dengan baik.

5. Hipotesis kelima (H5) berbunyi: *self esteem* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja individual.

Hal ini berarti hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini tidak terdukung. Hasil penelitian ini

sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Brockner (1998). Artinya, semakin tinggi *self esteem* seorang karyawan maka tidak meningkatkan kinerja individual karyawan tersebut. Oleh karena pengaruhnya tidak signifikan, maka variabel *self esteem* tidak penting untuk dipertimbangkan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja individual karyawan. *Self esteem* diartikan sebagai suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Membangun *self esteem* membutuhkan waktu dan kesadaran, namun akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa bahwa kehadirannya diperlukan dalam perusahaan. Seseorang dengan *self esteem* yang tinggi maupun rendah tidak serta merta secara langsung mempengaruhi kinerjanya karena perasaan *self esteem* pada kenyataannya dipengaruhi oleh keadaan diri dan bagaimana lingkungan memperlakukan mereka. Mereka perlu diberikan penghargaan atas prestasi yang telah mereka perbuat, dipenuhi semua kebutuhannya, barulah kepuasan kerja tercapai dan yang paling utama kinerja individual pun akan meningkat.

6. Hipotesis keenam (H6) berbunyi: *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual.

Hal ini berarti hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini terdukung dan sekaligus juga mendukung hasil penelitian terdahulu dari Erez dan Judge (2001) dalam Engko (2006). Artinya, semakin tinggi *self efficacy* seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja individual

karyawan tersebut. Oleh karena pengaruhnya signifikan, maka variabel *self efficacy* penting untuk dipertimbangkan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja individual karyawan.

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seorang karyawan bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. *Self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat berpengaruh terhadap kinerja individual karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor.

7. Hipotesis ketujuh (H7) berbunyi: kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual dengan *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual dengan *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel intervening. Hal ini ditunjukkan dari hasil membandingkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel kepuasan kerja dengan kinerja individual. Jadi semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dan dimediasi *self esteem* dan *self efficacy* yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja individual.

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh *leader member exchange* (LMX) terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediator pada PT. Nasmoco Bahana Motor, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Leader member exchange* (LMX) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. *Leader member exchange* (LMX) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Variabel kepuasan kerja bisa menjadi variabel mediator antara variabel *leader member exchange* (LMX) dan *turnover intention*.

B. Saran

1. Akademik
Memperluas, memperbanyak sampel dan variabel penelitian serta untuk penelitian berikutnya disarankan untuk menganalisa hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan kinerja individual.
2. Praktik
Perusahaan Nasmoco Bahana Motor untuk tetap meningkatkan kualitas kerja dan kinerja dari seluruh karyawannya, agar kepuasan kerja, *self esteem*, *self efficacy* dan kinerja individual karyawan tersebut semakin meningkat dengan baik. Serta harus tetap menjaga hubungan baik antar pimpinan dengan karyawan dan antar karyawan

dengan karyawan. Agar karyawan selalu merasa nyaman dan puas bekerja di Perusahaan tersebut, sehingga rasa percaya diri dan keyakinan atas kemampuannya juga meningkat.

menyelesaikan tugas akhir sangat lama.

C. Keterbatasan

Jeda waktu edar kuesioner sangat lama sehingga peneliti

DAFTAR PUSTAKA

- A Bandura. (1977). *Self efficacy, Toward a unifying theory of behavioural change*, *Psychology review*.
- As'ad, Moh. 2003. Psikologi Industri. Edisi Keempat. Yogyakarta, Liberty.
- Brockner, J. 1998, *Self Esteem at Work Research, Theory, and Practice*. Lexington, MA : Lexington Books.
- Dessler, G. 1997. Human Resource management. Edisi tujuh, Jilid 2, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Dwi Maryani, Bambang Supomo. (2001). Studi empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual, *Jurnal bisnis dan akuntansi*, Vol. 3, No.1, 367-376.
- Engko, Cecilia, 2006, *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai variabel intervening*. Simposium Nasional Akuntansi 9, Padang. 23-26 Agustus 2006.
- Erez, A. dan T.A. Judge. 2001. *Relationship of core self evaluations to goal setting, motivation, and performance*, *Journal of applied psychology*, Vol. 86, No. 6, hlm. 1270-1279.
- Gardner, D.G., L.V. Dyne dan J.L. Pierce. 2004. The effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: a field study, *Journal of occupational and organizational psychology*, 77, hlm.307-322.
- Ghozali, 2008, *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 16.0*, Semarang, Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi 1*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hair, J.F., R.E. Anderson, R.L. Tatham dan W.C. Black. 1998. *Multivariate Data Analysis*, Edisi lima. Upper Saddle River, Prentice Hall International, Inc.
- Hasibuan, M, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Handoko. T.H, 2009, *Manajemen Edisi ke 2*. Yogyakarta : BPFPE.
- Hasibuan, Malayu, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro, N., dan B. Supomo. 1999. *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen*. Edisi pertama, Yogyakarta: Penerbit BPFPE.
- Judge, T. A. dan J. E. Bono, 2001, “*Relationship of Core Self Evaluation Traits- Self Esteem, Generalized Self Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability- eith Job Satisfaction and Job Performance : a meta analysis*”, *Journal of applied psychology*, 86 (1), 80-92.
- Kinicki, Angelo and R. Kreitner. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, 2006, *Perilaku Organsasi*. Edisi 10. Yogyakarta. Andi Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mulyanto, 2010, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating.
- Pierce, JL., DG. Gardner, RB. Dunham, dan LL. Cummings. 1993. Moderation by organization-based self esteem of role condition employee response relationship, *Academy of management journal*.
- Robbins, S. P, 2007, *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Robbins, S.P, 2001, *Organizational Behavior, Prentice-Hall Inc, New Jersey*.
- Robert Kreitner, Angelo Kinicki. (2003). *Perilaku organisasi, Edisi pertama*, Salemba Empat, Jakarta.
- Schyns, B., dan G.V. Collani. 2002. A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables, *European journal of work and organizational psychology*, 11(2), hlm.219-241.
- Sekaran, U, 2006, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi 4. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Smith, D.J.2004. Better Ways to build positive self-esteem, *Grand Rapids business journal*.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi (MIXED METHODS)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Prenada Media Group
- Veithzal, Rivai., 2003, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta. : PT. Raja grafindo Persada.
- Vancouver, J.B., C.M. Thompson, E.C. Tischner, dan J. Putka. 2002. Two studies examining the negative effect of self efficacy on performance, *Journal of applied psychology*, vol. 87, No. 3, hlm.506-516.
- Wexley, K.N., & Yulk, G.A. (1977). *Organizational Behavior and*

Personnel Psychology. Richard D.
Irwin: Homewood, Illinois.

LAMPIRAN

Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Prosentase
Jenis kelamin	Perempuan	35	21%
	Laki-laki	102	63%
	Tidak menyebutkan	23	16%
Jumlah		160	100%
Umur	20-30	90	56%
	31-40	23	16%
	41-50	30	18%
	Tidak menyebutkan	17	10%
Jumlah		160	100%
Pend. terakhir	SMA	34	21%
	D3	45	28%
	S1	42	26%
	Tidak menyebutkan	39	22%
Jumlah		160	100%
Lama bekerja	1 tahun	40	25%
	2 tahun ke atas	65	40%
	Tidak menyebutkan	55	35%
Jumlah		160	100%

Hasil uji validitas kepuasan kerja

NO	VARIABEL			Estimate	S.E.	C.R.	P	KET
1	x1.14	<---	Kepuasan kerja	1				Valid
2	x1.13	<---	Kepuasan kerja	0.987	0.09	11.001	***	Valid
3	x1.12	<---	Kepuasan kerja	1.479	0.168	8.781	***	Valid
4	x1.11	<---	Kepuasan kerja	0.947	0.082	11.619	***	Valid
5	x1.10	<---	Kepuasan kerja	0.922	0.072	12.794	***	Valid
6	x1.9	<---	Kepuasan kerja	0.951	0.07	13.619	***	Valid
7	x1.8	<---	Kepuasan kerja	0.871	0.078	11.201	***	Valid
8	x1.7	<---	Kepuasan kerja	0.79	0.084	9.407	***	Valid
9	x1.6	<---	Kepuasan kerja	1.498	0.16	9.374	***	Valid
10	x1.5	<---	Kepuasan kerja	0.959	0.072	13.235	***	Valid
11	x1.4	<---	Kepuasan kerja	0.928	0.071	13.014	***	Valid

12	x1.3	<---	Kepuasanekerja	0.802	0.079	10.134	***	Valid
13	x1.2	<---	Kepuasanekerja	0.825	0.077	10.655	***	Valid
14	x1.1	<---	Kepuasanekerja	0.712	0.113	6.275	***	Valid

Hasil uji validitas kinerja individual

NO	VARIABEL			Estimate	S.E.	C.R.	P	KET
1	y1.1	<---	KinerjaIndividual	1				Valid
2	y1.2	<---	KinerjaIndividual	1.269	0.15	8.463	***	Valid
3	y1.3	<---	KinerjaIndividual	1.896	0.27	7.02	***	Valid
4	y1.4	<---	KinerjaIndividual	1.481	0.168	8.806	***	Valid
5	y1.5	<---	KinerjaIndividual	1.412	0.155	9.115	***	Valid
6	y1.6	<---	KinerjaIndividual	1.48	0.162	9.162	***	Valid
7	y1.7	<---	KinerjaIndividual	1.966	0.294	6.684	***	Valid
8	y1.8	<---	KinerjaIndividual	1.446	0.17	8.52	***	Valid
9	y1.9	<---	KinerjaIndividual	1.308	0.177	7.379	***	Valid
10	y1.10	<---	KinerjaIndividual	1.373	0.152	9.058	***	Valid
11	y1.11	<---	KinerjaIndividual	1.394	0.157	8.906	***	Valid
12	y1.12	<---	KinerjaIndividual	1.446	0.159	9.072	***	Valid

Hasil uji validitas *self efficacy*

NO	VARIABEL			Estimate	S.E.	C.R.	P	KET
1	x3.10	<---	SelfEfficacy	1.705	0.211	8.1	***	Valid
2	x3.9	<---	SelfEfficacy	1.513	0.198	7.655	***	Valid
3	x3.8	<---	SelfEfficacy	1.441	0.177	8.147	***	Valid
4	x3.7	<---	SelfEfficacy	1.252	0.132	9.52	***	Valid
5	x3.6	<---	SelfEfficacy	1.394	0.138	10.13	***	Valid
6	x3.5	<---	SelfEfficacy	1.295	0.134	9.676	***	Valid
7	x3.4	<---	SelfEfficacy	1.389	0.142	9.807	***	Valid
8	x3.3	<---	SelfEfficacy	1.336	0.155	8.615	***	Valid
9	x3.2	<---	SelfEfficacy	1.2	0.127	9.462	***	Valid
10	x3.1	<---	SelfEfficacy	1				Valid

Hasil uji validitas *self esteem*

NO	VARIABEL			Estimate	S.E.	C.R.	P	KET
1	x2.1	<---	SelfEsteem	1				Valid
2	x2.2	<---	SelfEsteem	1.203	0.154	7.812	***	Valid
3	x2.3	<---	SelfEsteem	1.579	0.203	7.762	***	Valid
4	x2.4	<---	SelfEsteem	1.461	0.153	9.579	***	Valid
5	x2.5	<---	SelfEsteem	1.33	0.135	9.832	***	Valid
6	x2.6	<---	SelfEsteem	1.393	0.148	9.432	***	Valid
7	x2.7	<---	SelfEsteem	1.455	0.144	10.092	***	Valid

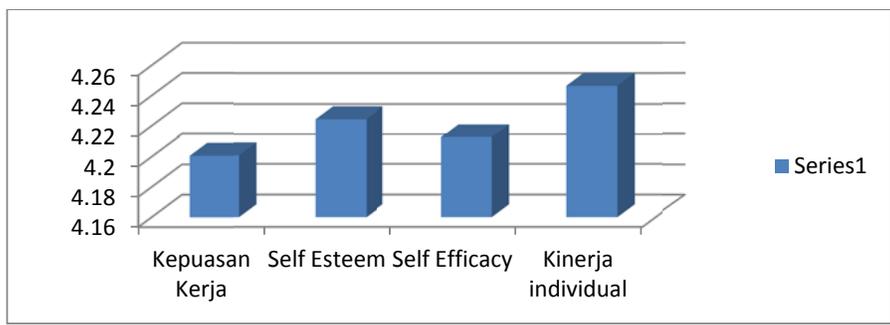
8	x2.8	<---	SelfEsteem	1.337	0.144	9.293	***	Valid
9	x2.9	<---	SelfEsteem	1.358	0.133	10.194	***	Valid
10	x2.10	<---	SelfEsteem	1.347	0.138	9.759	***	Valid

Hasil uji reliabilitas

Nama Variabel	Hasil Uji Reliabelitas/ <i>Contract Reliability</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.952991608	Reliabel
<i>Self Esteem</i>	0.947265825	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0.945379408	Reliabel
Kinerja Individual	0.946801025	Reliabel

			Estimate	Estimate	Estimate
x2.1	<---	SelfEsteem	0.727	0.471471	0.528529
x2.2	<---	SelfEsteem	0.679	0.538959	0.461041
x2.3	<---	SelfEsteem	0.68	0.5376	0.4624
x2.4	<---	SelfEsteem	0.834	0.304444	0.695556
x2.5	<---	SelfEsteem	0.851	0.275799	0.724201
x2.6	<---	SelfEsteem	0.818	0.330876	0.669124
x2.7	<---	SelfEsteem	0.871	0.241359	0.758641
x2.8	<---	SelfEsteem	0.809	0.345519	0.654481
x2.9	<---	SelfEsteem	0.881	0.223839	0.776161
x2.10	<---	SelfEsteem	0.844	0.287664	0.712336
x3.10	<---	SelfEfficacy	0.72	0.4816	0.5184
x3.9	<---	SelfEfficacy	0.685	0.530775	0.469225
x3.8	<---	SelfEfficacy	0.724	0.475824	0.524176
x3.7	<---	SelfEfficacy	0.852	0.274096	0.725904
x3.6	<---	SelfEfficacy	0.892	0.204336	0.795664
x3.5	<---	SelfEfficacy	0.864	0.253504	0.746496
x3.4	<---	SelfEfficacy	0.876	0.232624	0.767376
x3.3	<---	SelfEfficacy	0.773	0.402471	0.597529
x3.2	<---	SelfEfficacy	0.839	0.296079	0.703921
x3.1	<---	SelfEfficacy	0.714	0.490204	0.509796
y1.1	<---	KinerjaIndividual	0.686	0.529404	0.470596
y1.2	<---	KinerjaIndividual	0.78	0.3916	0.6084
y1.3	<---	KinerjaIndividual	0.641	0.589119	0.410881
y1.4	<---	KinerjaIndividual	0.82	0.3276	0.6724
y1.5	<---	KinerjaIndividual	0.854	0.270684	0.729316
y1.6	<---	KinerjaIndividual	0.856	0.267264	0.732736
y1.7	<---	KinerjaIndividual	0.61	0.6279	0.3721
y1.8	<---	KinerjaIndividual	0.791	0.374319	0.625681

y1.9	<---	KinerjaIndividual	0.678	0.540316	0.459684
y1.10	<---	KinerjaIndividual	0.844	0.287664	0.712336
y1.11	<---	KinerjaIndividual	0.83	0.3111	0.6889
y1.12	<---	KinerjaIndividual	0.849	0.279199	0.720801
x1.14	<---	Kepuasankerja	0.856	0.267264	0.732736
x1.13	<---	Kepuasankerja	0.774	0.400924	0.599076
x1.12	<---	Kepuasankerja	0.667	0.555111	0.444889
x1.11	<---	Kepuasankerja	0.8	0.36	0.64
x1.10	<---	Kepuasankerja	0.845	0.285975	0.714025
x1.9	<---	Kepuasankerja	0.874	0.236124	0.763876
x1.8	<---	Kepuasankerja	0.782	0.388476	0.611524
x1.7	<---	Kepuasankerja	0.702	0.507196	0.492804
x1.6	<---	Kepuasankerja	0.698	0.512796	0.487204
x1.5	<---	Kepuasankerja	0.861	0.258679	0.741321
x1.4	<---	Kepuasankerja	0.853	0.272391	0.727609
x1.3	<---	Kepuasankerja	0.735	0.459775	0.540225
x1.2	<---	Kepuasankerja	0.759	0.423919	0.576081
x1.1	<---	Kepuasankerja	0.512	0.737856	0.262144



Statistik deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1.1	160	2	5	4.21	.827
x1.2	160	2	5	4.33	.622
x1.3	160	2	5	4.26	.629
x1.4	160	2	5	4.23	.634
x1.5	160	2	5	4.27	.642
x1.6	160	2	5	3.84	1.179
x1.7	160	2	5	4.30	.642

x1.8	160	2	5	4.28	.616
x1.9	160	3	5	4.26	.607
x1.10	160	3	5	4.29	.608
x1.11	160	2	5	4.29	.648
x1.12	160	2	5	3.75	1.229
x1.13	160	2	5	4.26	.694
x1.14	160	3	5	4.24	.652
x2.1	160	3	5	4.40	.528
x2.2	160	2	5	4.26	.684
x2.3	160	2	5	4.04	.914
x2.4	160	2	5	4.19	.678
x2.5	160	3	5	4.26	.607
x2.6	160	3	5	4.18	.672
x2.7	160	3	5	4.19	.659
x2.8	160	3	5	4.23	.646
x2.9	160	3	5	4.24	.609
x2.10	160	3	5	4.26	.609
x3.1	160	3	6	4.34	.560
x3.2	160	3	5	4.29	.576
x3.3	160	2	5	4.17	.693
x3.4	160	3	5	4.25	.644
x3.5	160	3	5	4.28	.603
x3.6	160	3	5	4.25	.634
x3.7	160	3	5	4.26	.596
x3.8	160	2	5	4.16	.781
x3.9	160	2	5	4.08	.869
x3.10	160	2	5	4.05	.923
y1.1	160	3	5	4.42	.532
y1.2	160	3	5	4.36	.597
y1.3	160	2	5	3.94	1.065
y1.4	160	2	5	4.26	.659
y1.5	160	3	5	4.30	.602
y1.6	160	2	5	4.31	.626
y1.7	160	2	5	3.88	1.146
y1.8	160	2	5	4.26	.659

y1.9	160	2	5	4.20	.716
y1.10	160	3	5	4.37	.591
y1.11	160	3	5	4.32	.608
y1.12	160	3	5	4.34	.613
Valid N (listwise)	160				

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
66	74.354	.000	.000
125	74.354	.000	.000
39	61.028	.000	.000
98	61.028	.000	.000
18	57.034	.001	.000
149	57.034	.001	.000
47	56.163	.002	.000
106	56.163	.002	.000
16	54.907	.003	.000
147	54.907	.003	.000
26	54.528	.003	.000
85	54.528	.003	.000
38	50.978	.007	.000
97	50.978	.007	.000
31	50.779	.007	.000
90	50.779	.007	.000
23	49.358	.011	.000
82	49.358	.011	.000
48	48.582	.013	.000
107	48.582	.013	.000
12	48.247	.014	.000
78	48.247	.014	.000
143	48.247	.014	.000
35	47.739	.016	.000
94	47.739	.016	.000
44	47.133	.018	.000
103	47.133	.018	.000
36	44.198	.035	.000
95	44.198	.035	.000
29	44.195	.035	.000
88	44.195	.035	.000
60	41.783	.059	.000
119	41.783	.059	.000
28	41.480	.062	.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
87	41.480	.062	.000
51	38.977	.102	.000
110	38.977	.102	.000
153	38.977	.102	.000
57	36.935	.148	.001
116	36.935	.148	.000
159	36.935	.148	.000
11	36.933	.148	.000
77	36.933	.148	.000
142	36.933	.148	.000
49	36.047	.172	.000
108	36.047	.172	.000
25	35.643	.184	.000
84	35.643	.184	.000
15	34.673	.215	.004
81	34.673	.215	.002
146	34.673	.215	.001
27	34.163	.233	.005
86	34.163	.233	.003
37	33.766	.248	.007
96	33.766	.248	.004
24	33.563	.256	.005
83	33.563	.256	.003
13	32.921	.281	.017
79	32.921	.281	.011
144	32.921	.281	.007
56	32.880	.283	.005
115	32.880	.283	.003
158	32.880	.283	.002
33	32.833	.285	.001
92	32.833	.285	.001
62	32.637	.293	.001
121	32.637	.293	.001
17	32.361	.304	.001
148	32.361	.304	.000
43	32.067	.317	.001
102	32.067	.317	.000
61	31.572	.339	.002
120	31.572	.339	.001
3	30.700	.380	.013
69	30.700	.380	.009
128	30.700	.380	.006

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
134	30.700	.380	.004
65	29.146	.457	.214
124	29.146	.457	.172
19	28.640	.484	.339
150	28.640	.484	.284
22	28.639	.484	.234
4	27.280	.557	.843
70	27.280	.557	.803
129	27.280	.557	.757
135	27.280	.557	.705
2	27.040	.570	.765
68	27.040	.570	.715
127	27.040	.570	.660
133	27.040	.570	.601
20	26.137	.618	.917
151	26.137	.618	.890
55	25.990	.626	.900
114	25.990	.626	.870
157	25.990	.626	.833
52	25.677	.643	.896

BATAS OUTLIER: 81.40033

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
x1.1	2.000	5.000	-1.098	-5.109	1.322	3.076
x1.2	2.000	5.000	-.498	-2.318	.454	1.057
x1.3	2.000	5.000	-.571	-2.656	1.376	3.203
x1.4	2.000	5.000	-.311	-1.446	.446	1.039
x1.5	2.000	5.000	-.389	-1.811	.285	.664
x1.6	2.000	5.000	-.404	-1.879	-1.386	-3.226
x1.7	2.000	5.000	-.652	-3.037	1.140	2.653
x1.8	2.000	5.000	-.580	-2.698	1.169	2.721
x1.9	3.000	5.000	-.127	-.591	-.481	-1.120
x1.10	3.000	5.000	-.166	-.773	-.539	-1.255
x1.11	2.000	5.000	-.611	-2.845	.620	1.444
x1.12	2.000	5.000	-.240	-1.116	-1.562	-3.635
x1.13	2.000	5.000	-.680	-3.165	.467	1.086
x1.14	3.000	5.000	-.209	-.973	-.723	-1.682
y1.12	3.000	5.000	-.289	-1.346	-.654	-1.522
y1.11	3.000	5.000	-.227	-1.057	-.606	-1.410
y1.10	3.000	5.000	-.243	-1.132	-.634	-1.475
y1.9	2.000	5.000	-.715	-3.329	.886	2.061

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
y1.8	2.000	5.000	-.706	-3.287	1.110	2.583
y1.7	2.000	5.000	-.438	-2.038	-1.315	-3.060
y1.6	2.000	5.000	-.437	-2.035	.195	.455
y1.5	3.000	5.000	-.167	-.779	-.537	-1.251
y1.4	2.000	5.000	-.563	-2.618	.588	1.370
y1.3	2.000	5.000	-.607	-2.826	-.903	-2.102
y1.2	3.000	5.000	-.243	-1.132	-.634	-1.475
y1.1	3.000	5.000	-.020	-.091	-1.065	-2.479
x3.1	3.000	6.000	.186	.864	-.221	-.515
x3.2	3.000	5.000	-.057	-.267	-.395	-.920
x3.3	2.000	5.000	-.400	-1.864	-.001	-.003
x3.4	3.000	5.000	-.172	-.801	-.631	-1.470
x3.5	3.000	5.000	-.129	-.601	-.479	-1.114
x3.6	3.000	5.000	-.166	-.771	-.591	-1.376
x3.7	3.000	5.000	-.076	-.355	-.368	-.856
x3.8	2.000	5.000	-.918	-4.273	.826	1.922
x3.9	2.000	5.000	-.741	-3.449	-.050	-.117
x3.10	2.000	5.000	-.818	-3.806	-.161	-.375
x2.10	3.000	5.000	-.127	-.591	-.481	-1.120
x2.9	3.000	5.000	-.059	-.276	-.325	-.756
x2.8	3.000	5.000	-.140	-.652	-.570	-1.327
x2.7	3.000	5.000	-.119	-.553	-.590	-1.373
x2.6	3.000	5.000	-.134	-.626	-.667	-1.553
x2.5	3.000	5.000	-.093	-.435	-.407	-.948
x2.4	2.000	5.000	-.301	-1.401	-.204	-.474
x2.3	2.000	5.000	-.664	-3.091	-.226	-.526
x2.2	2.000	5.000	-.428	-1.991	-.212	-.493
x2.1	3.000	5.000	.124	.576	-.979	-2.278
Multivariate					1247.055	106.982

Hubungan antar variabel

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
SelfEsteem	<---	Kepuasankerja	.564	.067	8.431	***	Positif dan signifikan
SelfEfficacy	<---	Kepuasankerja	.207	.065	3.197	.001	Positif dan signifikan
SelfEfficacy	<---	SelfEsteem	.699	.124	5.650	***	Positif dan signifikan

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
KinerjaIndividual <--- Kepuasanekerja	.590	.075	7.911	***	Positif dan signifikan
KinerjaIndividual <--- SelfEfficacy	.186	.082	2.272	.023	Positif dan signifikan
KinerjaIndividual <--- SelfEsteem	-.102	.083	-1.223	.221	Negatif dan tidak signifikan

Standardized direct effects

	Kepuasanekerja	SelfEsteem	SelfEfficacy	KinerjaIndividual
SelfEsteem	.828	.000	.000	.000
SelfEfficacy	.288	.662	.000	.000
KinerjaIndividual	.903	-.106	.205	.000

Standardized indirect effects

	Kepuasanekerja	SelfEsteem	SelfEfficacy	KinerjaIndividual
SelfEsteem	.000	.000	.000	.000
SelfEfficacy	.548	.000	.000	.000
KinerjaIndividual	.083	.135	.000	.000

Standardized total effects

	Kepuasanekerja	SelfEsteem	SelfEfficacy	KinerjaIndividual
SelfEsteem	.828	.000	.000	.000
SelfEfficacy	.836	.662	.000	.000
KinerjaIndividual	.986	.029	.205	.000

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 1081
Number of distinct parameters to be estimated: 98
Degrees of freedom (1081 - 98): 983

Result (Default model)

Minimum was achieved
Chi-square = 4050,694
Degrees of freedom = 983
Probability level = .000

HUBUNGAN ANTARA INDIKATOR DENGAN VARIABEL

	Estimate
x2.1 <--- SelfEsteem	.727
x2.2 <--- SelfEsteem	.679
x2.3 <--- SelfEsteem	.680
x2.4 <--- SelfEsteem	.834
x2.5 <--- SelfEsteem	.851
x2.6 <--- SelfEsteem	.818
x2.7 <--- SelfEsteem	.871
x2.8 <--- SelfEsteem	.809
x2.9 <--- SelfEsteem	.881
x2.10 <--- SelfEsteem	.844
x3.10 <--- SelfEfficacy	.720
x3.9 <--- SelfEfficacy	.685
x3.8 <--- SelfEfficacy	.724
x3.7 <--- SelfEfficacy	.852
x3.6 <--- SelfEfficacy	.892
x3.5 <--- SelfEfficacy	.864
x3.4 <--- SelfEfficacy	.876
x3.3 <--- SelfEfficacy	.773
x3.2 <--- SelfEfficacy	.839
x3.1 <--- SelfEfficacy	.714
y1.1 <--- KinerjaIndividual	.686
y1.2 <--- KinerjaIndividual	.780
y1.3 <--- KinerjaIndividual	.641
y1.4 <--- KinerjaIndividual	.820
y1.5 <--- KinerjaIndividual	.854
y1.6 <--- KinerjaIndividual	.856
y1.7 <--- KinerjaIndividual	.610
y1.8 <--- KinerjaIndividual	.791
y1.9 <--- KinerjaIndividual	.678
y1.10 <--- KinerjaIndividual	.844
y1.11 <--- KinerjaIndividual	.830
y1.12 <--- KinerjaIndividual	.849
x1.14 <--- Kepuasankerja	.856
x1.13 <--- Kepuasankerja	.774
x1.12 <--- Kepuasankerja	.667
x1.11 <--- Kepuasankerja	.800
x1.10 <--- Kepuasankerja	.845
x1.9 <--- Kepuasankerja	.874
x1.8 <--- Kepuasankerja	.782
x1.7 <--- Kepuasankerja	.702
x1.6 <--- Kepuasankerja	.698

	Estimate
x1.5 <--- Kepuasankerja	.861
x1.4 <--- Kepuasankerja	.853
x1.3 <--- Kepuasankerja	.735
x1.2 <--- Kepuasankerja	.759
x1.1 <--- Kepuasankerja	.512

HASIL GOODNESS OF FIT

No	Goodness of Fit index	Nilai rekomendasi	Hasil model	Keterangan
1	Chi-square	Diharapkan kecil	4050,694	Marginal
2	Significance probability	≥ 0.05	0.000	Marginal
3	CMIN/Df	≤ 2.00	3.457	Marginal
4	GFI	≥ 0.90	0.497	Bad Fit
5	AGFI	≥ 0.90	0.446	Bad Fit
6	TLI	≥ 0.95	0.655	Bad Fit
7	CFI	≥ 0.95	0.672	Bad Fit
8	RMSEA	≤ 0.08	0.138	Marginal

MODIFICATION INDICES

	M.I.	Par Change
e2 <--> z3	9,559	-,023
e2 <--> e1	19,046	,098
e3 <--> e2	16,621	,055
e4 <--> z3	5,840	,015
e4 <--> e2	17,811	,044
e4 <--> e3	50,691	,077
e5 <--> e2	4,926	,023
e5 <--> e4	13,427	,030
e6 <--> z3	6,944	-,040
e7 <--> z1	16,958	-,016
e7 <--> e2	5,678	,033
e7 <--> e5	22,528	,053
e7 <--> e6	13,394	,104
e8 <--> e2	6,335	-,029
e8 <--> e5	10,537	-,030
e8 <--> e6	4,270	,048
e8 <--> e7	15,123	,048
e9 <--> e2	13,760	-,034
e9 <--> e3	17,867	-,040
e9 <--> e6	6,187	-,046
e9 <--> e8	5,968	,020
e10 <--> z3	8,783	,017
e10 <--> e1	5,316	-,040

	M.I.	Par Change
e10 <--> e2	7,503	-,028
e10 <--> e6	16,703	-,084
e10 <--> e7	8,333	-,031
e10 <--> e9	15,957	,028
e11 <--> e4	11,213	-,032
e12 <--> z1	5,930	,020
e12 <--> e1	9,191	,150
e12 <--> e3	7,566	-,082
e12 <--> e4	18,960	-,100
e12 <--> e5	4,453	-,048
e12 <--> e6	71,678	,491
e12 <--> e10	6,772	-,058
e13 <--> e4	7,731	-,030
e13 <--> e11	17,065	,051
e14 <--> z1	9,891	,009
e14 <--> e1	4,091	-,037
e14 <--> e7	21,455	-,053
e14 <--> e12	4,157	-,048
e36 <--> e5	7,651	,023
e36 <--> e6	7,235	-,056
e36 <--> e8	7,361	-,025
e36 <--> e10	6,194	,020
e35 <--> z2	6,580	-,013
e35 <--> e7	8,942	-,034
e35 <--> e36	4,556	,018
e34 <--> e35	4,217	,017
e33 <--> z2	6,114	-,020
e33 <--> z1	10,098	-,015
e33 <--> e3	5,090	-,038
e33 <--> e8	4,738	,031
e33 <--> e9	5,705	,027
e33 <--> e13	4,979	,038
e32 <--> e10	8,002	,028
e32 <--> e35	9,178	-,031
e31 <--> e4	8,886	-,067
e31 <--> e6	49,803	,401
e31 <--> e8	4,343	,052
e31 <--> e12	36,727	,375
e31 <--> e36	13,574	-,082
e31 <--> e35	5,739	-,055
e31 <--> e33	5,297	,081
e30 <--> e7	4,243	-,023

		M.I.	Par Change
e30 <-->	e36	5,060	,018
e30 <-->	e33	10,339	,042
e29 <-->	e13	5,596	-,023
e29 <-->	e33	9,473	-,037
e29 <-->	e30	4,896	,017
e28 <-->	z2	4,601	,012
e28 <-->	e5	7,069	-,025
e28 <-->	e14	11,902	,033
e28 <-->	e33	11,663	-,050
e28 <-->	e32	16,078	,045
e28 <-->	e31	8,717	-,074
e28 <-->	e29	4,815	,019
e27 <-->	z2	10,710	,041
e27 <-->	e6	66,723	,418
e27 <-->	e9	5,951	-,043
e27 <-->	e10	5,984	-,048
e27 <-->	e12	61,501	,437
e27 <-->	e32	5,420	-,056
e27 <-->	e31	63,441	,435
e26 <-->	e4	4,236	-,019
e26 <-->	e13	10,436	,038
e26 <-->	e14	10,840	,031
e26 <-->	e34	6,435	-,023
e26 <-->	e33	6,429	-,037
e26 <-->	e28	8,343	,030
e25 <-->	z3	4,604	-,015
e25 <-->	e1	30,885	,114
e25 <-->	e2	14,000	,044
e25 <-->	e6	9,911	,076
e25 <-->	e9	10,444	-,027
e25 <-->	e10	13,207	-,034
e25 <-->	e12	20,942	,120
e25 <-->	e13	5,558	,029
e25 <-->	e36	7,938	-,027
e25 <-->	e29	7,627	-,024
e25 <-->	e26	23,136	,050
e37 <-->	z1	7,386	,010
e37 <-->	e1	7,577	,058
e37 <-->	e5	4,444	-,021
e37 <-->	e9	12,462	-,030
e37 <-->	e11	4,159	,023
e37 <-->	e14	8,001	-,028

	M.I.	Par Change
e37 <--> e36	4,634	,021
e37 <--> e33	11,051	-,051
e37 <--> e26	14,677	,041
e37 <--> e25	13,255	,041
e38 <--> z2	4,165	,010
e38 <--> e7	9,402	,032
e38 <--> e14	26,454	-,041
e38 <--> e35	13,745	-,030
e38 <--> e37	4,274	,019
e39 <--> z1	4,119	-,008
e39 <--> e8	4,930	,027
e39 <--> e9	10,331	,030
e39 <--> e12	12,224	-,105
e39 <--> e13	4,966	-,031
e39 <--> e14	9,158	,034
e39 <--> e36	13,889	-,040
e39 <--> e29	8,531	,029
e39 <--> e28	4,371	,025
e39 <--> e27	8,489	-,077
e39 <--> e26	6,432	-,030
e39 <--> e37	7,416	-,035
e40 <--> e6	13,795	-,076
e40 <--> e11	6,256	-,023
e40 <--> e12	10,049	-,070
e40 <--> e14	8,951	,025
e40 <--> e27	5,024	-,044
e40 <--> e26	6,637	,023
e40 <--> e37	6,999	-,025
e40 <--> e39	5,953	,026
e41 <--> e8	4,574	-,018
e41 <--> e34	4,383	-,015
e41 <--> e26	15,032	-,032
e41 <--> e25	6,115	-,021
e41 <--> e38	5,402	,017
e42 <--> e3	5,230	,022
e42 <--> e4	4,445	,016
e42 <--> e6	8,994	-,056
e42 <--> e7	7,498	-,027
e42 <--> e9	7,554	-,018
e42 <--> e12	12,890	-,073
e42 <--> e35	11,836	,026
e42 <--> e34	7,236	,019

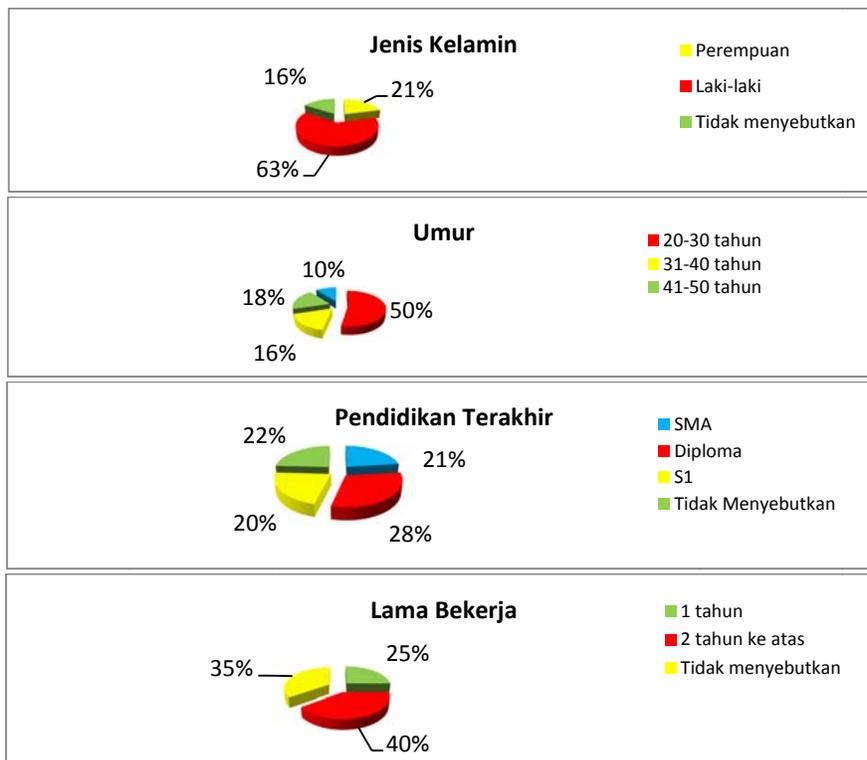
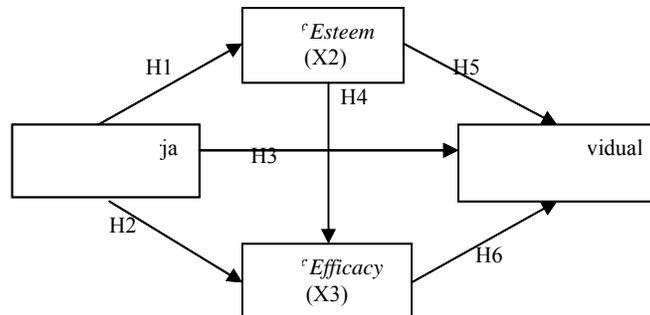
	M.I.	Par Change
e42 <--> e33	4,225	-,024
e42 <--> e31	6,615	-,051
e42 <--> e37	22,488	,041
e42 <--> e38	4,464	-,015
e43 <--> e3	7,899	-,028
e43 <--> e5	20,895	,035
e43 <--> e33	5,475	,028
e43 <--> e27	4,043	-,037
e43 <--> e37	8,223	-,026
e43 <--> e39	6,788	,026
e44 <--> e6	19,898	,148
e44 <--> e12	21,739	,168
e44 <--> e14	4,472	-,028
e44 <--> e31	20,844	,161
e44 <--> e27	33,661	,184
e44 <--> e25	6,081	,037
e44 <--> e40	12,585	-,045
e45 <--> z3	4,759	-,024
e45 <--> e5	4,547	-,033
e45 <--> e6	27,384	,203
e45 <--> e12	24,271	,208
e45 <--> e36	9,288	-,046
e45 <--> e31	23,137	,199
e45 <--> e27	33,109	,214
e45 <--> e39	4,387	-,042
e45 <--> e40	5,287	-,034
e45 <--> e42	10,784	-,045
e45 <--> e44	70,383	,201
e46 <--> z2	7,276	,026
e46 <--> e6	13,369	,146
e46 <--> e12	18,378	,186
e46 <--> e14	8,378	-,047
e46 <--> e31	18,066	,181
e46 <--> e30	6,015	-,038
e46 <--> e29	5,024	-,032
e46 <--> e27	33,598	,222
e46 <--> e39	10,256	-,066
e46 <--> e40	14,306	-,057
e46 <--> e44	67,493	,203
e46 <--> e45	78,957	,257
e24 <--> z3	4,151	-,012
e24 <--> z2	8,001	,014

	M.I.	Par Change
e24 <--> e2	12,369	-,036
e24 <--> e4	4,761	-,018
e24 <--> e7	4,564	,024
e24 <--> e8	4,518	,019
e24 <--> e10	5,157	,018
e24 <--> e34	20,328	,036
e24 <--> e25	6,479	-,024
e24 <--> e39	13,664	-,040
e24 <--> e41	6,782	,020
e24 <--> e43	14,028	-,029
e24 <--> e46	5,118	,035
e23 <--> e14	24,456	,039
e23 <--> e37	4,025	-,018
e23 <--> e38	7,189	-,019
e23 <--> e40	18,212	,032
e23 <--> e46	4,390	-,030
e22 <--> z2	9,390	-,018
e22 <--> e1	4,422	-,043
e22 <--> e4	10,891	,031
e22 <--> e7	8,753	-,038
e22 <--> e42	10,183	-,027
e22 <--> e43	14,887	,034
e22 <--> e46	4,922	-,040
e22 <--> e24	8,890	-,028
e21 <--> e12	5,106	-,052
e21 <--> e37	12,106	-,034
e21 <--> e24	8,608	-,024
e20 <--> e1	7,653	,062
e20 <--> e2	4,029	,026
e20 <--> e36	7,510	,028
e20 <--> e43	9,200	,029
e20 <--> e45	4,759	-,042
e19 <--> e7	5,333	-,025
e19 <--> e11	5,912	,022
e19 <--> e35	26,441	,042
e19 <--> e37	4,328	,019
e19 <--> e40	11,990	-,027
e19 <--> e21	5,484	-,018
e18 <--> z3	4,394	,014
e18 <--> z2	4,016	,012
e18 <--> e1	6,947	-,053
e18 <--> e8	9,408	-,032

	M.I.	Par Change
e18 <--> e34	4,858	-,020
e18 <--> e25	9,384	-,033
e18 <--> e41	9,951	,027
e18 <--> e42	9,943	-,026
e18 <--> e46	6,320	,045
e18 <--> e20	6,757	-,030
e18 <--> e19	6,632	,023
e17 <--> e1	14,794	,140
e17 <--> e6	9,400	-,131
e17 <--> e31	10,294	-,146
e17 <--> e27	7,444	-,112
e17 <--> e25	4,022	,039
e17 <--> e37	5,514	,047
e17 <--> e38	6,075	,039
e17 <--> e45	7,231	-,083
e17 <--> e20	10,379	,068
e16 <--> z3	8,023	,025
e16 <--> e7	7,146	,044
e16 <--> e8	7,561	,037
e16 <--> e11	6,839	-,036
e16 <--> e36	8,878	-,036
e16 <--> e44	8,287	-,055
e16 <--> e23	6,599	-,029
e16 <--> e21	11,006	,040
e16 <--> e19	9,286	-,035
e16 <--> e17	7,238	,066
e15 <--> e3	5,795	,027
e15 <--> e5	5,225	-,020
e15 <--> e8	4,381	,020
e15 <--> e14	15,599	-,035
e15 <--> e36	6,105	-,022
e15 <--> e25	5,952	,024
e15 <--> e37	16,089	,041
e15 <--> e42	7,227	,021
e15 <--> e43	5,097	-,018
e15 <--> e44	10,725	-,045
e15 <--> e45	4,822	-,035
e15 <--> e18	6,083	-,024
e15 <--> e16	33,790	,074

OUTPUT HASIL GOODNESS OF FIT MODIFIKASI

No	Goodness of Fit index	Nilai rekomendasi	Hasil model sebelum	Hasil model setelah	Keterangan
1	Chi-square (X2)	Diharapkan kecil	4050,694	3357,413	Marginal
2	Significance probability	≥ 0.05	0.000	0.000	Marginal
3	CMIN/Df	≤ 2.00	3.457	1.923	Fit
4	GFI	≥ 0.90	0.497	0.777	Bad Fit
5	AGFI	≥ 0.90	0.446	0.661	Bad Fit
6	TLI	≥ 0.95	0.655	0.904	Bad Fit
7	CFI	≥ 0.95	0.672	0.934	Bad Fit
8	RMSEA	≤ 0.08	0.138	0.076	Fit



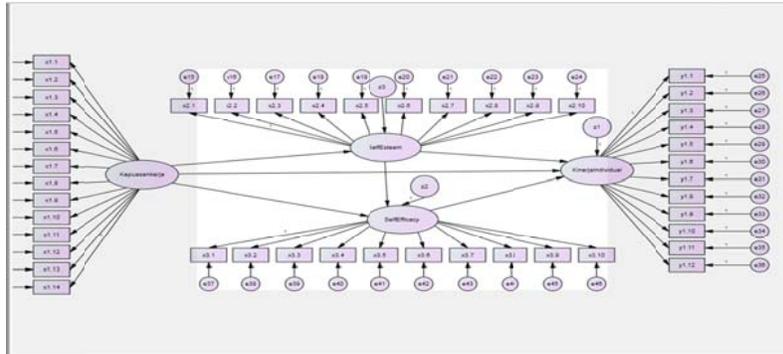


diagram alur

