

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN SELF ESTEEM  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
( STUDI KASUS PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM SYARIAH ( KSPS ) BMT  
KODYA SALATIGA).**



**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana

Ekonomi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Disusun Oleh:

**DANIEL VERI SAPUTRO**

**B 200 110 094**

**FAKULTAS EKONOMI AKUNTANSI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2015**

## HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca Naskah Publikasi dengan judul :

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN SELF ESTEEM TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( STUDI KASUS PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM SYARIAH ( KSPS ) BMT KODYA SALATIGA).**

Yang ditulis oleh :


**DANIEL VERI SAPUTRO**

**B 200 110 094**

Penandatanganan berpendapat bahwa Usulan Penelitian tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, ~~27~~ Juli 2015

Pembimbing


  
(Fauzan, SE, MSi.,Akt.,CA)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



  
(Dr. Triyono.,S.E.M.Si )

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN SELF ESTEEM  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( STUDI KASUS PADA KOPERASI SIMPAN  
PINJAM SYARIAH ( KSPS ) BMT KODYA SALATIGA).**

**DANIEL VERI SAPUTRO**

**B 200 110 094**

**ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan Study kasus pada Koperasi Simpan Pinjam Syaria'ah (KSPS) BMT Kodya Salatiga.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian kantor (*staff office*) dan marketing yang bekerja di Koperasi Simpan Pinjam Syaria'ah (KSPS) BMT Kodya Salatiga. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Metode pengumpulan sampel menggunakan teknik *convenience sampling*. Alat analisis yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji F, uji koefisien determinasi ( $AdjR^2$ ), dan uji t.

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai  $p$  sebesar 0,005 sehingga  $H_1$  diterima dengan taraf signifikansi ( $p < 0,05$ ). Sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai  $p$  sebesar 0,816 sehingga  $H_2$  ditolak dengan taraf signifikansi ( $p > 0,05$ ). Begitupula pada variabel *self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai  $p$  sebesar 0,327 sehingga  $H_3$  ditolak dengan taraf signifikansi ( $p > 0,05$ ).

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, *Self Esteem* dan Kinerja Karyawan.

## 1. PENDAHULUAN

Berbagai pengaruh segala perubahan yang terjadi didunia bisnis sekarang ini menuntut organisasi selalu membuka diri terhadap tuntutan dan perubahan serta berupaya dalam menyusun strategi dan kebijakan-kebijakannya yang selaras dengan perubahan lingkungan bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang yang strategis dari organisasi dan harus dipandang sebagai perluasan dan pengembangan cara manajemen tradisional untuk mengelola manusia secara efektif dan modern. Memasuki kehidupan yang berkembang saat ini, manusia semakin dituntut untuk mempunyai nilai lebih dan memiliki kompetensi agar dapat bersaing dalam arus global saat ini. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan efektifitas kerja agar mempercepat pencapaian misi dan visi organisasi.

Kinerja ( *performance* ) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan di ukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Terkait dengan faktor psikologi, kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya atau keseluruhan memuaskan kebutuhannya dan secara umum dapat diberi batasan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut

Gibson (2000) dalam Prasetya (2013), kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula.

Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen telah dapat menggunakan metode untuk memperbaiki motivasi. Suatu pendekatan tradisional diterapkan oleh banyak perusahaan, seperti meningkatkan upah dan memperbaiki tunjangan. Pada suatu situasi tertentu, mungkin pendekatan ini berhasil dalam meningkatkan kinerja. Motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti “bergerak” dengan demikian motivasi berarti proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif, Seperti yang dikemukakan oleh Luthans (2006).

*Self Esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan *Self Esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. *Self esteem* ditinjau dari kondisinya dibedakan dalam dua kondisi yaitu kuat (*strong*) dan lemah (*weak*). Orang yang mempunyai *Self esteem* yang kuat akan mampu membina relasi yang lebih baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan dan menjadikan dirinya menjadi orang yang berhasil. Sebaiknya individu yang memiliki *Self esteem* yang lemah memiliki citra diri negatif dan konsep diri yang buruk. Semuanya akan menjadi penghalang kemampuannya sendiri.

Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan dari penelitian yang dilakukan oleh Rina Any Sapariyah (2008), Mamik (2010), Cecilia Engko (2006) dan Subakti Syaiin (2007). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan *self esteem* terhadap Kinerja.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Kinerja**

Kinerja ( *performance* ) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut *Oxford Dictionary*, kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi.

#### **2.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Harapan mengenai imbalan, Dorongan, Kemampuan, Kebutuhan, Persepsi terhadap tugas, Imbalan internal, Eksternal, Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

#### **2.1.2 Jenis–Jenis Kinerja**

Kinerja operasional, Kinerja administratif, Kinerja stratejik,

#### **2.1.3 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan. Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam dalam mencapai tujuannya. Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Suatu informasi oprasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

#### **2.1.4 Analisis Kinerja**

Analisis *ex-ante*, atau analisis permasalahan kuantitatif dan kualitatif, Pemeliharaan kebijakan, Pemantau kebijakan, pencatatan tingkat-tingkat perubahan setelah kebijakan atau program dilaksanakan, Evaluasi kebijakan *ex-post facto*, analisis kuantitatif dan kualitatif untuk menilai tingkat pencapaian tujuan dan sasaran kebijakan, serta menilai apakah kebijakan tersebut masih layak atautkah memerlukan perubahan atau dihentikan saja.

#### **2.1.5 Kriteria Kinerja**

*Quality, Quantity, Timeliness, Cost effectiveness, Need for supervision, Interpersonal impact*

#### **2.1.6 Manajemen Kinerja**

Perumusan rencana dan program akan menjadi masukan bagi perencanaan kinerja organisasi dimasa depan, Perumusan rencana tindakan dan program menyediakan informasi mengenai perlunya dilakukan penyesuaian strategi.

### **2.2 Kepuasan Kerja**

Tidak ada satu batasan dari kepuasan kerja atau pekerjaan yang dirasakan paling sesuai oleh para penulis dan peneliti. Siegel dan Lane (1982) menerima batasan yang diberikan oleh Locke, yaitu bahwa kepuasan kinerja adalah tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya. Adapun menurut Howell dan Dipboye (1986) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

### **2.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), Atasan (*supervision*), Teman sekerja (*workers*), Promosi (*promotion*), Gaji atau upah (*pay*)

### **2.2.2 Aspek-aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja**

Kerja yang secara mental menantang, Ganjaran yang pantas, Kondisi kerja yang mendukung, Rekan kerja yang mendukung. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

## **2.3 Motivasi Kerja**

Setiap hari, secara sadar ataupun tidak sadar, kita hadapi dan jalani dua macam situasi masalah dan situasi pilihan yang juga dinamakan situasi konflik. Dalam situasi masalah seseorang menghadapi berbagai macam rintangan dalam upayanya mencapai sesuatu tujuan yang diinginkan. Motivasi dapat dipandang sebagai satu ciri yang ada pada calon tenaga kerja ketika diterima masuk bekerja diperusahaan, dibawa masuk oleh tenaga kerja.

### **2.3.1 Sistem motivasi mencakup tiga elemen**

Kebutuhan, Dorongan, Insentif.

### **2.3.2 Pendekatan Motivasi Kerja**

Sejauh ini, motivasi telah dijelaskan sebagai proses psikologi dasar yang mencakup motif primer, umum, dan sekunder. Untuk memahami perilaku organisasi, ketika motif dasar tersebut harus dikenal dan dipelajari. Akan tetapi, ia hanya berfungsi sebagai latar belakang dan dasar untuk pendekatan motivasi kerja yang lebih relevan.



## **2.4 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* diukur dengan pernyataan positif maupun negatif. Dalam kutipan Cecilia (2008). *Self Esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan.

### **2.4.1 Faktor yang dapat mendukung untuk membangun Self Esteem**

*Goal setting* (merencanakan tujuan), *Risk taking* (mengambil resiko), *Opening up* (membuka diri), *Wisechoice making* (membuat keputusan yang bijaksana), *Time sharing* (berjalan sesuai dengan waktu), *Healing* (penyembuhan).

## **2.5 Penelitian Terdahulu**

**2.5.1** Mamik (2010) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang dapat diambil kesimpulan : Komitmen organisasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industri kertas di Jawa Timur. Implikasi Hasil Penelitian menunjukkan karyawan pada industri pabrik kertas masih memiliki motivasi kerja yang rendah

**2.5.2** Marimin (2009) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta yang dapat diambil kesimpulan: Bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta yaitu sebesar (0,01), (0,02) dan (0,01), karena penelitian dikatakan signifikan ketika nilainya kurang dari 0,05.

- 2.5.3** Engko (2008) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening yang diambil kesimpulan :Penelitian ini menguji 6 hipotesis untuk melihat bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan *self esteem* dan *self efficacy* sebagai varaiabel intervening. Dari hasil pengujian 6 hipotesis, ada 2 hipotesis yang tidak terdukung yaitu hipotesis 1 yang mengukur hubungan antara kepuasan kerja dan *self esteem*.
- 2.5.4** Atmanto (2011) Pngaaruh Motivasi Kerja , Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan ( Studi Kasus diLingkungan Kantor PDAM Se-Eks Karisedenan Surakarta), yang dapat di ambil kesimpulan : Menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan , hasil ini didasarkan pada hasil uji t. kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada hasil uji t (t hitung), budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t statistik.
- 2.5.5** Rochmah (2011) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kesempatan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta), yang dapat di ambil kesimpulan : Variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan t hitung statistik, variabel motivasi memepunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan uji t hitung, dan variabel kesempatan pengembangan karier mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung.

( Sumber : Jurnal AKT Universitas Brawijaya Malang, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakartadan Universitas Patimura, Universitas Airlangga, Universitas Mercubuana, Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta).

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampling**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bekerja di Koperasi Simpan Pinjam Syariah ( KSPS ) BMT Kodya Salatiga.

##### **3.3.2 Sampel**

Sampel dalam penelitian ini accidental sampling, yaitu pemilihan sampel yang terjadi secara kebetulan atau siapa saja yang bersedia ( Karyawan yang bekerja di Koperasi Simpan Pinjam Syariah ( KSPS ) BMT Kodya Salatiga.

##### **3.3.3 Teknik pengambilan sampel**

Teknik pengambilan sampel Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan Karyawan yang bekerja di Koperasi Simpan Pinjam Syariah ( KSPS ) BMT Kodya Salatiga yang berjumlah 46karyawan. Dan sekaligus menjadi sampel penelitian karena menggunakan metode sampel jenuh.

#### **3.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objek yang diteliti. Data primer yang digunakan ini data yang akan diperoleh dari kuesioner responden Koperasi Simpan Pinjam Syariah ( KSPS ) BMT Kodya Salatiga.

### **3.3 Definisi Operasional**

Definisi operasional menjelaskan bagaimana variabel penelitian dapat diukur. Adapun operasionalisasi dari variabel penelitian, baik variabel independen maupun variabel dependen adalah sebagai berikut :

#### **3.3.1 Variabel independen**

##### **3.3.1.1 Kepuasan Kerja (KP)**

Kepuasan kerja sebagai satu acuan dari orientasi yang efektif seseorang pegawai terhadap peranan mereka pada jabatan yang dipegangnya saat ini. Pengambilan kuesioner dari Engko (2008).

##### **3.3.1.1 Motivasi Kerja (MK)**

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja. Pengambilan kuesioner Mamik (2010).

##### **3.3.1.2 *Self Esteem* (SE)**

*Self esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. *Self esteem* diukur dengan pernyataan positif maupun negatif. Pernyataan positif pada survey *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”. Pengambilan kuesioner dari Rina Ani Sapariyah (2008).

### **3.3.2 Variabel Dependen**

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (KK). Kinerja Karyawan Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja atas tugas yang diberikan. Pengambilan kuesioner dari Mamik (2010).

## **3.4 Metode Analisis Data**

### **3.4.1 Analisis regresi linier berganda**

Uji F, dan Uji t, koefisien berganda ( $R^2$ ). Sebelum dianalisis data yang ada diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya, serta uji asumsi klasik dengan bantuan *software SPSS* versi 19.0

### **3.4.2 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dalam model regresi. Pengujian ini meliputi : Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Multikolinearitas.

## **4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 ANALISIS DATA**

Analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah analisis regresi berganda, data yang digunakan adalah data primer yang terlebih dahulu di uji kualitas datanya dan dilanjutkan dengan uji asumsi klasik.

#### 4.1.1 Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t <sub>hitung</sub>	Prob	Sig
Konstanta	10,873			
Kepuasan kerja	0,570	2,944	0,005	0,835
Motivasi kerja				0,729
<i>Self esteem</i>	0,050	0,235	0,816	
	0,180	0,993	0,327	0,811
Adj R <sup>2</sup>	0,456			
F hitung	0,000			

Sumber : Data SPSS yang diolah 2015

#### 4.1.2 Uji Kesesuaian Model ( Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji kesesuaian model regresi. Untuk proses analisis dengan uji F ini, data dan proses analisisnya sama dengan analisis regresi berganda, dengan kata lain F<sub>hitung</sub> dan nilai signifikansinya untuk uji F tersebut sudah dihasilkan ketika dilakukan analisis regresi berganda. Dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000, hal ini menunjukkan nilai signifikansi  $F < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan untuk penelitian ini adalah model yang fit.

#### 4.1.3 Koefisien Determinasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (Adj R<sup>2</sup>) sebesar 0,458 , hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepuasan kerja (KP) , motivasi kerja (MK) dan *self esteem* (SE) terhadap

kinerja karyawan (KK) sebesar 45,8% , sedangkan sisanya sebesar 54,2% kinerja karyawan dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

#### 4.1.4 Uji Koefisien Regresi Parsial ( Uji Signifikansi-t)

Untuk melihat hipotesis diterima atau ditolak dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai signifikansi t dengan taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan, dari hasil perhitungan didapat nilai t sebesar 2,944 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.005 Apabila dilihat dari nilai signifikasinya yang kurang dari 0,05, ini berarti variabel Kepuasan kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan **H1 Diterima** Engko (2008), Sarita (2010). Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan, dari hasil perhitungan didapat nilai t sebesar 0,235 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,816 Apabila dilihat dari nilai signifikasinya yang lebih dari 0,05, ini berarti variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan **H2 Ditolak** Marimin (2009). Pengaruh *Self esteem* terhadap Kinerja karyawan, dari hasil perhitungan didapat nilai t sebesar 0,933 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,327 Apabila dilihat dari nilai signifikasinya yang lebih dari 0,05, ini berarti variabel *Self esteem* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan **H3 Ditolak** Engko (2008).

## 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

**5.1.1** Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas  $t_{hitung}$  yang terbukti nilainya sebesar 2,944 ( $p = 0,005 < 0,05$ ), **H1 Diterima**.

**5.1.2** Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas  $t_{hitung}$  yang terbukti nilainya sebesar 0,235 ( $p = 0,816 > 0,05$ ), **H2 Ditolak**.

**5.1.3** *Self esteem* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas  $t_{hitung}$  yang terbukti nilainya sebesar 0,933 ( $p = 0,327 > 0,05$ ), **H3 Ditolak**.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

**5.2.1** Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan kuesioner , sehingga sangat dimungkinkan terjadinya kecurangan pada responden dalam menjawab kuesioner.

**5.2.2** Variabel yang diteliti hanya kepuasan kerja, motivasi kerja, dan *self esteem* , sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

**5.2.3** Jumlah sampel penelitian yang terbatas yaitu hanya meliputi 42 Karyawan dari keseluruhan karyawan yang bekerja di Koperasi Simpan Pinjam Syari'ah (KSPS) BMT Kodya Salatiga, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan untuk penelitian yang lebih luas.

## **5.3 Saran**

**5.3.1** Pengukuran variabel sebaiknya selain dengan menggunakan kuesioner, perlu diperkuat lagi dengan menggunakan wawancara, sehingga data yang diperoleh dari responden akan benar keadaanya dan akan lebih valid.

**5.3.2** Diharapkan semua Koperasi Simpan Pinjam Syari'ah (KSPS) BMT Kodya Salatiga lebih memperhatikan kepuasan kerja , motivasi kerja dan *self esteem* guna memaksimalkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.



**5.3.3** Bagi penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambahkan sampel penelitian serta variabel – variabel yang lain dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan meningkatkan variabel – variabel penelitian, maka hasilnya akan lebih valid dan dapat digeneralisasi.

## **6. DAFTAR PUSTAKA**

- Agung, Wahyu. 2010. *Panduan SPSS 17.0 Untuk Mengolah Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Garailmu.
- Amsal.2013.“Tabel Distribusi ”(online), (<http://shantycr7.blogspot.com/2013/07/tabel-daftar-nilai-distribusi-t-lengkap.html>), diakses tanggal 3 Januari 2014.
- Brahmasari,Ida Ayu.,Agus Suprayetno., 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia*. Vol.10, No.2, hal.124-135.
- Chasanah,Nur.2008. *Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Empiris Pada Karyawan PT.Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY*. (Tesis). Semarang : Universitas Diponegoro.
- Dr. Moehariono,Prof.2013. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Raja Grafindo Persada.Jakarta.
- Engko, Cecilia. 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening*, Vol.10 No.1,hal 1-12
- Frinces, feelin. 2011. *Manajemen SDM Kiat Memenangkan Persaingan Global*. Edisi 1. Gradasi Media. Yogyakarta.
- Ghozali,Imam.2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Irfan, Andi.2010. *Pengaruh Locus of control Terhadap Hubungan Antara Justice Dan Tingkat Eskalasi Komitmen Dalam Penganggaran Modal*. Simposium Nasional Akuntansi.
- Jacob, DR. Rudi dan Efrizal.2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kausal Kantor Bea dan Cukai Tipe A Purwakarta)*, Vol.9 No.1. Jakarta : Universitas Jayabaya.

- Julianingtyas, Nur.2012. *Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Universitas Negeri Semarang.
- Luthans, Fred.2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10, Andi.Jakarta.
- Mamik.2010.*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang*.
- Prasetya,Veronika.dkk. 2013. *Peran Kepuasan Kerja Self Esteem, Self Efficacy Terhadap Kinerja Individual*. Vol.1 No.1. Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.
- Sapariyah, Rina Ani.2011. *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Balance Scorecard Pada Perum Pegadaian Boyolali*. Vol.19 No.18. STIE AUB.
- Sinambela,Prof.Dr.Lijan Poltak.2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu.Yogyakarta.
- Siregar. 2010. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-15, CV.ALVABETA. Bandung.
- Sulistianingsih.2009. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Karakteristik Individu, Locus Of Control Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten*.STIE – AUB Surakarta.
- Sunu, A., Yudana, Made.,Jumari.2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan*. Vol.4
- Uma,Sekaran.2006. *Metode Penelitian Bisnis*.Jakarta: Salemba Empat.
- Wiriani, Wayan.2011. *Efek Modernisasi Locus of Control Pada Hubungan Pelatihan Dan Kinerja Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Badung*. (Tesis). Bali: Universitas Udayana.
- Yamin, Sofyan.dkk.2011. *Regresi Dan Korelasi Dalam Genggaman Anda*. Salemba Empat. Jakarta.
- Yovita, fanny. 2008. *Pengaruh Self Esteem dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Pada Karyawan PT. Raja Besi*. Skripsi. Universitas Katolik Soegijapranata. Semarang.