

PENGARUH PERSEPSI *SELF ESTEEM* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA

¹Isna Asdiani Nasution, ²Hafizah, ³Tiarahayu Pridhisty

¹Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen Universitas Prima Indonesia Medan

²Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Harapan Medan

³Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Harapan Medan

isnanasution@gmail.com: Hafizahhafis@gmail.com, Tiarahayu@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of perceptions of self-esteem and locus of control on employee performance through job satisfaction at PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Medan. Path analysis research design is used as an analytical tool to determine the direction of the variables studied and to justify how significant the influence of the independent and dependent variables is either directly or indirectly through the mediating variable. In this study, the entire population sampled was 130 employees at PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Medan.

The results of this study indicate that the self-esteem variable has a positive and significant effect on job satisfaction. Locus of control has a positive and significant effect on job satisfaction. Self-esteem has a positive and significant effect on employee performance. Locus of control has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction is able to mediate the effect of self-esteem on employee performance. Job satisfaction cannot mediate the locus of control effect on employee performance.

Keywords: *Self-esteem, Locus of control, Employee Performance, Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Perekonomian di Indonesia telah memasuki pada era globalisasi sehingga perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dalam era globalisasi serta semakin ketatnya persaingan dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Perusahaan harus dapat mempersiapkan segala sesuatunya untuk dapat unggul dari pesaing lainnya. Selain memperhatikan rencana strategi perusahaan dan lingkungan kerja, perusahaan juga harus mengelola sumber daya manusianya.

Untuk mencapai kinerja yang diinginkan organisasi, ada banyak faktor yang mempengaruhi output yang di hasilkan. Perubahan lingkungan bisnis dalam perkembangan teknologi komunikasi dan informasi, diindikasikan merupakan tantangan utama yang dihadapi oleh SDM saat ini. Kondisi inilah yang menyebabkan karyawan dengan kinerja rendah akan tergeser oleh teknologi atau manusia lain yang memiliki potensi lebih. Salah satu permasalahan yang akan diangkat mengenai SDM berkaitan dengan kinerja yang dihasilkan adalah dalam dunia industri, sebab sampai saat ini dunia industri khususnya di Indonesia semakin berkembang dan adapun beberapa yang berusaha untuk bertahan.

Selain masalah ekonomi yang lesu, masalah persaingan yang sekarang ini sedang dihadapi bahwa banyaknya tenaga kerja asing yang sudah masuk ke Indonesia dalam jumlah yang tidak sedikit. Ini menimbulkan kecemasan bagi tenaga lokal yang semakin merasa kesulitan dalam mencari pekerjaan, dimana saat ini tidak hanya tenaga yang diperlukan namun

skills juga sudah mulai di perhatikan oleh para pelaku industry. Kondisi demikian diduga akan berdampak pada kinerja karyawan dalam perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dapat dipaparkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis khususnya yang akan dibahas mengacu pada persepsi dan sikap. Persepsi/anggapan atau keyakinan manusia (individu) ini berpengaruh langsung sebagai efek substansive dalam pandangan atau reaksinya terhadap lingkungan.

Self esteem adalah proses evaluasi atau penilaian yang ditujukan individu pada dirinya sendiri yang nantinya berkaitan dengan penerimaan individu terhadap dirinya dengan menunjukkan adanya penghargaan dan pengakuan serta menunjukkan sejauh mana individu tersebut mampu, sukses dan berharga. *Self esteem* meliputi dua aspek, yaitu penerimaan diri dan penghormatan diri. (Rahmania dan Yuniar, 2012). *Locus of control* yang juga termasuk kedalam faktor individual inilah yang penting untuk dikaji lebih dalam, sebab keyakinan yang muncul pada diri individu ini dapat menimbulkan reaksi yang berbeda dalam memandang segala kejadian dalam hidupnya. Menariknya variabel ini merupakan variabel psikologis, dimana pemikiran-pemikiran yang timbul bisa berdampak pada kinerja individu. Menariknya *Self esteem* ini juga merupakan salah satu dari faktor psikologis manusia yang akan menimbulkan pemikiran-pemikiran mengenai penilaian dirinya.

PT PLN (Persero) UIP3P Sumatera UPT Medan sebagai perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Sewaktu melakukan penelitian ada beberapa karyawan yang mempunyai kepribadian yang tinggi, yaitu individu yang memiliki rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa berguna serta rasa bahwa kehadirannya diperlukan di dalam perusahaan. Ada pula karyawan yang mempunyai kepribadian yang rendah, hal ini dapat ditunjukkan dengan pikiran atau perkataan seseorang yang sifatnya merendahkan diri sendiri, kurang bersikap terbuka terhadap orang lain dan cenderung menarik diri dari pergaulan. Keinginan yang kuat dari dalam individu tersebut dapat membentuk faktor kepribadian *Locus of control* dan *Self esteem*. Walaupun menjadi karyawan dituntut untuk mempunyai kepribadian yang tinggi akan melayani perusahaan, seseorang yang sudah memiliki faktor kepribadian *Locus of control* dan *Self esteem* tinggi tidak akan mempermasalahkan hal tersebut.

Manajemen PT PLN (Persero) UIP3P Sumatera UPT Medan selalu berusaha meningkatkan *Locus of control* dan *Self esteem* yang dimiliki oleh karyawan. Cara untuk meningkatkannya yaitu dengan memberikan motivasi dan reward ataupun kompensasi kepada karyawan. Tujuannya untuk memberikan peluang bagi karyawan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan untuk menunjang kinerja yang lebih baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Self esteem adalah penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif. *Self esteem* berkaitan dengan bagaimana orang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari. Reasoner (2010:3).

Locus of control yaitu individu yang percaya bahwa dirinya dapat mengendalikan apa yang terjadi dalam kehidupan mereka atau meyakini adanya faktor luar (takdir, nasib, keberuntungan). Crider dalam Fakhidah, (2012).

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2015:67).

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan tentang pekerjaan yang sesuai dengan penilaian dari masing-masing pekerja. Mila Badriyah (2015).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya ialah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penentuan sampel, penulis menggunakan metode untuk menghitung jumlah sampel yaitu menggunakan rumus Slovin dengan *taraf signifikansi* 5%.

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh peneliti langsung dari objek yang diteliti tanpa menggunakan perantara (Soewadji, 2012). Data primer pada penelitian ini dengan cara memberikan kuesioner pada responden sebagai objek penelitian dengan menggunakan *skala likert*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel		r _{hitung}		r _{tabel}	Keterangan
<i>Self esteem</i> (X1)	X1.1	0,719	>	0,172	Valid
	X1.2	0,646	>	0,172	Valid
	X1.3	0,674	>	0,172	Valid
	X1.4	0,750	>	0,172	Valid
<i>Locus of control</i> (X2)	X2.1	0,716	>	0,172	Valid
	X2.2	0,713	>	0,172	Valid
	X2.3	0,667	>	0,172	Valid
	X2.4	0,668	>	0,172	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,829	>	0,172	Valid
	Y1.2	0,809	>	0,172	Valid
	Y1.3	0,865	>	0,172	Valid
	Y1.4	0,767	>	0,172	Valid
Kepuasan kerja (Z)	Z1.1	0,749	>	0,172	Valid
	Z1.2	0,660	>	0,172	Valid
	Z1.3	0,651	>	0,172	Valid
	Z1.4	0,727	>	0,172	Valid

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan memiliki *corrected-total correlation* (r -hitung) > r - tabel yaitu tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan dihitung dengan *degree of freedom* (df) = n (jumlah sampel) - 2 = $130-2 = 128$. Oleh karena itu, nilai r -tabel = 0,172 membuktikan bahwa seluruh item dalam penelitian ini dikatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji akurasi atau ketetapan dari pengukurannya. Berikut adalah penyajian tabelnya:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

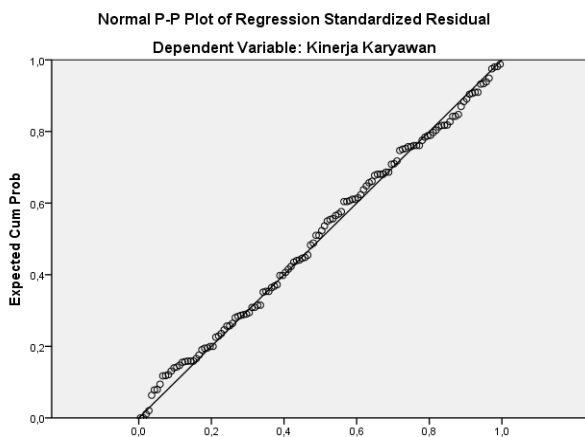
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Self esteem	0,649	Reliabel
Locus of control	0,628	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,834	Reliabel
Kepuasan kerja	0,648	Reliabel

Sumber : Data diolah

Pada tabel di atas dapat dilihat hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* seluruh variabel lebih besar dari 0,60. Hal ini dapat dikatakan seluruh pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel (dapat diandalkan) sehingga selanjutnya item masing masing variabel layak digunakan untuk alat ukur variabel.

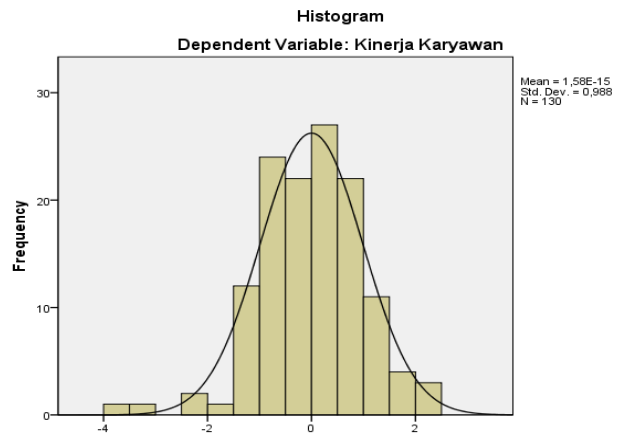
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak, karena model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal.



Sumber: Data diolah

Gambar 3 Normal P-Plot



Sumber : Data Diolah

Gambar 4. Histogram

Berdasarkan grafik diatas pola menunjukkan penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi sederhana ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi ini baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antara variabel bebas.

Tabel III Hasil Uji Multikolinearitas

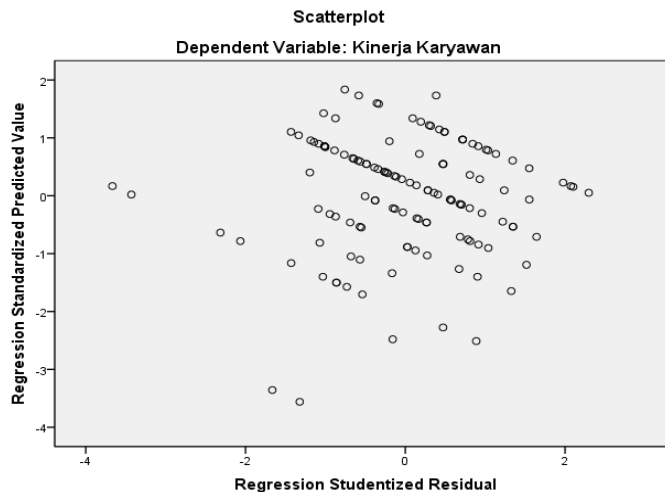
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Self esteem</i>	,789	1,267
	<i>Locus of control</i>	,522	1,916
	Kepuasan Kerja	,477	2,097

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah.

Pada tabel di atas terlihat bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel lebih kecil dari 10. Hal ini berarti tidak terjadi Multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk melihat adanya masalah heteroskedastisitas adalah dengan grafik Scatterplot.



Sumber: Data diolah

Gambar.III Scatterplot

Berdasarkan grafik di atas menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Path analysis merupakan penggunaan analisis regresi linier berganda untuk menaksir pengaruh kasualitas antara variabel yang telah ditetapkan sebelumnya sebelum teori. Hasil uji analisis regresi model 1 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Model 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,225	1,217		2,651	,009
<i>Self esteem</i>	,258	,072	,235	3,582	,000
<i>Locus of control</i>	,557	,061	,604	9,188	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja
Sumber: Data diolah

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Z = 0,235 X_1 + 0,604 X_2 + e_1$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti yaitu, koefisien regresi yang didapat menunjukkan bahwa faktor *locus of control* ($b_2 = 0,604$) menjadi faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan. Dari mencari nilai dari e_1 yaitu menggunakan hasil dari R^2 . Yaitu: $e_1 = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{(1 - 0,523)} = e_1 = \sqrt{0,477} = 0,690$.

Hasil uji analisis regresi model 2 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel V Hasil Analisis Regresi Model 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,083	1,063		-1,959	,052
<i>Self esteem</i>	,129	,064	,102	2,007	,047
<i>Locus of control</i>	,438	,067	,412	6,589	,000
Kepuasan kerja	,544	,075	,471	7,208	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,102X_1 + 0,412X_2 + 0,471Z + e_2$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti yaitu, Koefisien regresi semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Artinya, apabila variabel *self esteem* sebesar 0.102 dengan sig. nya 0.000, *locus of control* sebesar 0.412 dengan sig. 0.002, dan kepuasan kerja sebesar 0.471 dengan sig 0.001 meningkat, maka variabel kinerja karyawan juga meningkat. Dari mencari nilai dari e_2 yaitu menggunakan hasil dari R^2 . Yaitu: $e_2 = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{(1 - 0,743)} = 0,506$.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) model 1 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel VI Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 ^a	,523	,516	1,236

a. Predictors: (Constant), *Locus of control*, *Self esteem*

Sumber: Data diolah.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,516, artinya adalah bahwa *self esteem* dan *locus of control* mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 51,6%, sementara sisanya sebesar 48,4% (100%–51,6%) variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) model 2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel VII Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,743	,737	1,051

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, *Self esteem*, *Locus of control*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,737 artinya adalah bahwa *self esteem*, *locus of control* dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 73,7%, sementara sisanya sebesar 26,3% (100% – 73,7%) variabel Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Hasil Uji F model 1 sebagai berikut:

**Tabel VIII Uji – F Regresi Linier Model 1
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212,724	2	106,362	69,665	,000 ^a
	Residual	193,899	127	1,527		
	Total	406,623	129			

a. Predictors: (Constant), *Locus of control*, *Self esteem*

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Data diolah.

Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung menunjukkan sebesar 69,665 sementara F tabel dengan $df_1 = 2 - 1 = 1$ dan $df_2 = 130 - 2 = 128$, maka didapat F tabel 3,92. Karena nilai F hitung lebih besar dibanding F tabel dengan demikian model regresi antara *self esteem* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja dinyatakan fit atau layak.

Hasil Uji F model 2 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IX Uji – F Regresi Linier Model 2
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	403,074	3	134,358	121,588	,000 ^a
Residual	139,233	126	1,105		
Total	542,308	129			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, *Self esteem*, *Locus of control*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah

Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 121,588 sementara F tabel dengan $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 130 - 3 = 127$, maka didapat F tabel 3,07 Karena nilai F hitung lebih besar dibanding F tabel dengan demikian model regresi antara *self esteem*, *locus of control* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan fit atau layak.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan.

Tabel X Hasil Uji t

No	Variabel	Bobot Pengaruh			Signifikansi A = 0,05			Keterangan
		t _{hitung}	>/<	t _{tabel}	pvalue	>/<	Sig.	
1	<i>Self esteem</i>	2,007	>	1,978	0,047	<	0,05	H1 diterima
2	<i>Locus of control</i>	6,589	>	1,978	0,000	<	0,05	H2 diterima
3	<i>Self esteem</i>	3,582	>	1,978	0,000	<	0,05	H3 diterima
4	<i>Locus of control</i>	9,188	>	1,978	0,000	<	0,05	H4 diterima
5	Kepuasan kerja	7,208	>	1,978	0,000	<	0,05	H5 diterima

Sumber: Data diolah

1. Pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan didapat t hitung = 2,007 dengan sig. 0,047, karena nilai sig. yang di dapat < tingkat sign. $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti hipotesis yang berbunyi "*self esteem* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan" diterima.
2. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan didapat t hitung = 6,589 dengan sig. 0,000, karena nilai sig. yang di dapat < tingkat sign. $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti hipotesis yang berbunyi "*locus of control* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan" diterima.
3. Pengaruh *self esteem* terhadap kepuasan kerja didapat t hitung = 3,582 dengan sig. 0,000, karena nilai sig. yang di dapat < tingkat sign. $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti hipotesis yang berbunyi "*self esteem* mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja" diterima.
4. Pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja didapat t hitung = 9,188 dengan sig. 0,000, karena nilai sig. yang di dapat < tingkat sign. $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti hipotesis yang berbunyi "*locus of control* mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja" diterima.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan didapat t hitung = 7,208 dengan sig. 0,000, karena nilai sig. yang di dapat < tingkat sign. $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti hipotesis yang berbunyi "kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan" diterima.

Pembahasan

Pengaruh persepsi *Self esteem* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa [p_{value} (Sig.) = 0,047] < 0,05 dan ($t_{hitung} = 2,007$) > ($t_{tabel} = 1,978$). Hal ini menunjukkan bahwa *Self esteem* sudah terlihat baik, sehingga Kinerja Karyawan dapat ditingkatkan. Tetapi hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Yeti Indrawati (2014) yang menunjukkan bahwa variabel *Self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh *Locus of control* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa [p_{value} (Sig.) = 0,000] < 0,05 dan ($t_{hitung} = 6,589$) > ($t_{tabel} = 1,978$). Hal ini menunjukkan bahwa *locus of control* sudah melekat dan dapat dipercaya oleh pegawai. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Henis Fiqih Amalini (2016) dan Endang Sri Wahyuni (2017) yang menyatakan bahwa variabel *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Self esteem* terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian regresi menunjukkan [p_{value} (Sig.) = 0,000] < 0,05 dan ($t_{hitung} = 3,582$) > ($t_{tabel} = 1,978$). Hal ini konsisten dengan penelitian yang Yeti Indrawati (2014) dan Samuel Novian Kilapong (2013) yang menyatakan bahwa variabel *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Locus of control* terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian regresi menunjukkan [p_{value} (Sig.) = 0,000] < 0,05 dan ($t_{hitung} = 9,188$) > ($t_{tabel} = 1,978$). Hal ini konsisten dengan penelitian yang Henis Fiqih Amalini (2016) yang menyatakan bahwa variabel *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa [p_{value} (Sig.) = 0,000] < 0,05 dan ($t_{hitung} = 7,208$) > ($t_{tabel} = 1,978$). Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Yeti Indrawati (2014) dan Chadek Novi (2018) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja Memediasi Pengaruh persepsi *Self esteem* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji intervening atau mediasi memperlihatkan bahwa pengaruh langsung *self esteem* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,102. Sementara pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja adalah sebesar $0,235 \times 0,471 = 0,110$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja lebih besar daripada nilai pengaruh langsung *self esteem* terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara *self esteem* terhadap kinerja karyawan. Dan total pengaruh langsung terhadap pengaruh tidak langsung adalah $0,102 + 0,110 = 0,212$.

Kepuasan kerja tidak mampu Memediasi Pengaruh *Locus of control* Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji intervening atau mediasi memperlihatkan pengaruh langsung *locus of control* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,412. Sementara pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja adalah sebesar $0,604 \times 0,471 = 0,284$. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh

antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Dan total pengaruh langsung terhadap pengaruh tidak langsung adalah $0,412 + 0,284 = 0,696$.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan dari penelitian ini adalah :

1. *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Medan.
2. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Medan.
3. *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Medan.
4. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Medan.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Medan.
6. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh persepsi *Self esteem* terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Medan.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk meningkatkan terus *self esteem* dan *locus of control* maka manajemen perusahaan perlu melakukan seminar motivasi atau pun pelatihan yang berkaitan dalam meningkatkan kepercayaan dan keyakinan akan kemampuan diri karyawan.
2. Penelitian ini dapat dijadikan bahan rujukan untuk pengembangan karyawan PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan, agar lebih produktif dalam bekerja sehingga tujuan dan target perusahaan mudah tercapai.
3. Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan kepribadian dari masing-masing karyawan, dengan cara mengadakan sharing moment setiap minggunya.
4. Menciptakan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan, saling menghargai antar karyawan menciptakan hubungan yang kekeluargaan antar rekan sekerja sehingga tercipta suasana harmonis antar rekan sekerja, serta tidak menutup diri terhadap rekan sekerja.
5. Melakukan penelitian lebih lanjut di perusahaan sejenis dengan jumlah sampel yang lebih besar agar ditemukan komparatif studi yang dapat memperkaya hasil penelitian ini.
6. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan komponen lain dalam penelitian selanjutnya, seperti pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual dalam pengaruhnya terhadap kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2018) “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara” *Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 4 No. 2, Bulan November Tahun 2018 P-Issn: 2476-8782*
- Fakhidah, Luluk Nur. (2012). “Hubungan *Locus of control*, Prestasi Belajar dan Lingkungan Belajar dengan Kematangan Karir Mahasiswa Akademi Kebidanan Mitra Husada Karanganyar”. *Tesis. Universitas Sebelas Maret Surakarta*.

- Henis Fiqih Amalini, Mochammad Al Musadieq, Tri Wulida Afrianty (2016)
“Pengaruh *Locus of control* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang”. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*/Vol. 35 No. 1 Juni 2016.
- Indrawati, Yeti. (2014).“Pengaruh *Self esteem, Self Efficacy* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat Rs Siloam Manado” *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Vol.2 ,No.4, 2014:12-24.*
- Kilapong, Samuel Novian. (2013) “Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy, Self esteem* Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tropica Cocoprime Manado” *Jurnal Emba Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 141-150*
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas.* Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Rahmania, & Yuniar, I. (2012, Juni). “Hubungan antara Self-Esteem dengan Kecenderungan Body Dysmorphic Disorder pada Remaja Putri”. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental, I(2), 110-117.*
- Reasoner, Robert. (2010). The True Meaning of Self-Esteem. Retrieved in 2010,from <http://www.self-esteem-nase.org/what.php>
- Soewadji, (2012). *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, Endang Sri. (2017) “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus of control* Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” (*Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis*).