

Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Metro

Suwarto¹, Yateno², Eka Saraswati³

Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Metro

Abstrak

Pengaruh globalisasi sekarang ini akan menimbulkan persaingan semakin mendunia. Sumber daya manusia yaitu karyawan atau pegawai memiliki peranan yang penting dalam sebuah perusahaan. Adanya Sumber Daya Manusia yang berkompeten dan juga berkualitas akan menunjang kegiatan perusahaan serta merupakan aset yang wajib di jaga oleh perusahaan untuk di Kelola dan di kembangkan secara maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui antara *self esteem* terhadap kepuasan pegawai pada BPKAD kota metro. Mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai BPKAD kota metro, mengetahui pengaruh antara kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja BPKAD kota metro, mengetahui pengaruh *self esteem*, *self efficacy* kinerja pegawai, terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPKAD kota Metro. Sampel responden dalam penelitian ini adalah pegawai badan pengelola keuangan dan aset daerah kota metro yang berjumlah 60 orang, dengan menggunakan Teknik acidental sampling. Metode kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan pendekatan komparatif. Data di kumpulkan lembar kuesioner dan analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel *self esteem* memperoleh nilai $t_{hitung} 0,315$ $t_{tabel} < 234$ dengan nilai signifikan sebesar $0,754 < 0,05$, artinya kualitas *self esteem* berpengaruh terhadap kepuasan pegawai. $t_{hitung} 18,905$ $t_{tabel} < 234$ dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, artinya kualitas *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan pegawai. $t_{hitung} -0,315$ $t_{tabel} < 234$ dengan nilai signifikan sebesar $0,754 < 0,05$, artinya kualitas *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan pegawai. Sedangkan pada uji f (uji sama-sama) $f_{hitung} 865,963$ dan $f_{tabel} 2,77$ bahwa variabel independent secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan kepuasan pegawai. Artinya *self esteem* (x1), *self efficacy* (x2), kinerja pegawai (3), kepuasan pegawai (y) variabel independent mampu menjelaskan variabel independent sebesar 98,1% sedangkan sisanya sebesar 1% di engaruhi oleh variabel yang tidak di masukan pada penelitian ini.

Kata kunci : *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kinerja Pegawai, Kepuasan Pegawai.

Abstract

The influence of globalization today will lead to increasingly global competition. Human resources, namely employees or employees have an important role in a company. The existence of competent and quality human resources will support the company's activities and are assets that must be guarded by the company to be managed and managed. This study aims to determine the relationship between *self esteem* and employee satisfaction at BPKAD metro city. Knowing the effect of *self efficacy* on job satisfaction of employees at BPKAD metro city, knowing the effect of employee performance on job satisfaction at BPKAD in metro city, knowing the effect of *self esteem*, *self efficacy* of employee performance, on employee job satisfaction at BPKAD Metro city. The sample of respondents in this study were employees of the financial and asset management agency of the Kora metro area, totaling 60 people, using the accidental sampling technique. The quantitative method in this study used a quantitative approach. n comparative. The data were collected in questionnaire sheets and

analyzed using multiple linear regression analysis. The results of this study showed that the self-esteem variable obtained a tcount value of 0.315 ttable <234 with a significant value of 0.754 <0.05, meaning that the quality of self-esteem has an effect on employee satisfaction. tcount 18.905 ttable <234 with a significant value of 0.00 <0.05, meaning that the quality of self-efficacy affects employee satisfaction. tcount -0.315 ttable <234 with a significant value of 0.754 <0.05, meaning that the quality of self-efficacy has no effect on employee satisfaction. While in the f-test (both test fcount 865.963 and ftable 2.77 that the independent variables jointly influence positive and significant employee satisfaction. This means that self-esteem (x1), self-efficacy (x2), employee performance (3), employee satisfaction (y) the independent variable is able to explain the independent variable of 98.1% while the remaining 1% is influenced by the variable which were not included in this study.

Keywords: *Self Esteem, Self Efficacy, Employee Performance, Employee Satisfaction.*

I. PENDAHULUAN

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang sangat kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Kesadaran akan peran sumber daya manusia semakin tinggi. Peran sumber daya manusia yang telah di perhitungkan sebagai suatu aset yang bermanfaat jika dikelola dan di kembangkan secara maksimal. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang merupakan salah satu hal yang penting di perusahaan. Peran karyawan bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari kualitas kerja yang di hasilkan. Karyawan merupakan aset yang wajib di jaga oleh perusahaan. Karena itu perusahaan membutuhkan karyawan yang kompeten dan berkualitas. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan mempengaruhi peningkatan motivasi, pelibatan kerja, dan komitmen dalam perusahaan dan mereka akan selalu memperbaiki kinerja mereka. Kepuasan kerja mempunyai banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya faktor kepribadian, kepribadian antara lain *self esteem* harga diri merupakan evaluasi seseorang terhadap dirinya sendiri secara positif. *self efficacy* merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan diri dalam melakukan tugas yang di perlukan untuk mencapai hasil.

Self Esteem dan *self efficacy* yang di miliki oleh karyawan sangat perlu di perhatikan. Hal ini di maksud agar karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja di dalam perusahaan mereka bekerja. Secara sederhana *organizational-based self esteem* (OBSE) merupakan pengembangan diri dari *self esteem* yang hakikanya adalah persepsi individu dalam melihat citra dirinya melalui evaluasi diri. Dalam *self esteem* di mana individu akan melihat atau mempersepsikan dirinya apakah dirinya bermakna, dihargai, penting, berpengaruh, di dalam organisasi atau perusahaan persepsi itu akan senantiasa membayangi individu dalam melihat posisinya sebagai anggota organisasi. Individu dapat melihat dirinya apakah dia dipandang berharga, dianggap penting, dan bentuk bentuk perasaan lain di dalam kedudukan atau statusnya sebagai organisasi. *self esteem* di kaitkan dengan kepuasan kerja, yang meningkatkan penerimaan diri dalam konteks organisasi dihubungkan dengan meningkatnya kepuasan kerja yang positif dengan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Self efficacy juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja, *self efficacy* merupakan masalah kemampuan yang di rasakan individu untuk mengatasi situasi krusial berhubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. *Self efficacy* adalah kepercayaan dalam kemampuan yang dalam melaksanakan

suatu tindakan dan itu sangat mempengaruhi pilihan pola pikir perilaku seseorang, motivasi, ketekunan. *Self efficacy* merupakan komponen pembelajaran sosial yang merujuk kepada keyakinan bahwa seseorang mampu mengerjakan suatu tugas dan motivasi dirinya dalam rangka mencapai hal yang individu inginkan. Karyawan dituntut untuk dapat lebih menguasai dan melaksanakan tugas yang lebih menantang dan memiliki rasa komitmen yang kuat untuk kepentingan perusahaan dan terwujudnya tujuan yang di capai Bersama. Keyakinan diri dan kompetensi yang di miliki karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan akan menentukan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja kerja identik dengan kualitas karyawan (Febriyanto : 2021). Kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik yang sifat nya *profit oriented* atau *non profit oriented*, kinerja karyawan secara kualitas dan kuantitas hasil kerja yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Hampir semua perusahaan menganggap bahwa karyawan merupakan salah satu aset yang penting yang harus di jaga dan di kembangkan. Di mana perusahaan di tuntut untuk senantiasa mengoptimalkan kepuasan kerja para karyawan. Oleh karna itu kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Dimana setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada diri. Hal ini di sebabkan adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi kepuasan yang di rasakan sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:125) individu yang *memiliki self esteem* yang tinggi akan merasa yakin akan kemampuan dirinya sendiri dan merasa berharga dilingkungkannya, akan semakin tinggi prestasi kerja individunya.

Menurut Gufron dan Risnawita (2012:74) *self efficacy* yaitu keyakinan diri seseorang mengenai peluang untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu dengan tingkat *self efficacy* tinggi akan cenderung mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. *Self esteem* dan *self efficacy* merupakan aspek dari penilaian yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang dalam kepuasan sebagai manusia. BPKAD (Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Metro) di bentuk berdasarkan peraturan daerah Kota Metro Nomor 24 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kota metro dalam peraturan walikota Nomor 31 tahun 2016 tentang susunan, tugas fungsi dan perangkat daerah kota metro di tuntut untuk lebih meningkatkan peranannya dalam memberikan kontribusi kesiapan pelaksanaan otonomi daerah secara penuh dan bertanggung jawab. Badan pengelola keuangan dan aset daerah kota mempunyai tugas menyelenggarakan sebagai kewenangan daerah di bidang keuangan, serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh walikota berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah di pimpin oleh seorang kepala badan yang berada dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretariat, Bidang sekretariat memiliki 2 sub bidang, bidang anggaran dan perbedaharahan memiliki 3 sub bidang, bidang akuntansi memiliki 3 sub bidang,

bidang aset daerah memiliki 3 sub bidang, unit pelaksanaan teknis daerah (UPT) kas daerah memiliki 1 sub bidang, unit pelaksanaan tugas daerah (UPTD) pemanfaatan aset daerah pada BPKAD Kota Metro memiliki 1 sub bidang. Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Metro salah satu instansi pemerintah yang salah satu tugas pokok dan fungsinya perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah yaitu penganggaran, belanja, akuntansi dan verifikasi aset daerah.

Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Metro beralamat di Jalan Kyai Arsad, Impuro, Metro Pusat, Kota Metro, Lampung. Berikut adalah jumlah pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Metro pada tahun 2022

Tabel 1. Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Golongan Pada BPKAD Kota Metro 2022

No	Golongan	Jumlah Pegawai
1.	IV C	2
2.	IV B	2
3.	IV A	2
4.	III D	12
5.	III C	13
6.	III B	9
7.	III A	8
8.	II D	2
9.	II C	3
10.	II A	1
11.	THL	17
	Jumlah	71

Sumber: Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Metro 2022

Pada tabel 1. tersebut diketahui berdasarkan tingkat golongan terdapat 2 orang dengan golongan IV C, terdapat 2 orang dengan golongan IV B, terdapat 2 orang dengan golongan IV A, terdapat 12 orang dengan golongan III D, terdapat 13 orang dengan golongan III C, terdapat 9 orang dengan golongan III B, terdapat 8 orang dengan golongan III A, terdapat 2 orang dengan golongan II D, terdapat 3 orang dengan golongan II C, terdapat 1 orang dengan golongan II A, dan 17 sebagai THL. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh *self esteem*, *self efficacy*, kinerja pegawai, terhadap kepuasan pegawai dengan judul

II. METODE PENELITIAN

Menurut Siyoto dan Sodik (2015:240) jenis penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori hipotesis yang berkaitan dengan fenomena, proses pengukurannya bagian kursorial dalam penelitian kuantitatif. Hal ini nyang memberikan gambaran serta jawaban atas hubungan yang fundamental dari hubungan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 71 orang Karyawan. Penghitungan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 60 responden yang diambil melalui Teknik *Accidental sampling*. Objek penelitian dalam proposal ini adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Lembaga dengan *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel intervering studi kasus pada badan pengelola keunagan dan aset daerah kota metro (BPKAD) yang beralamat di J.L Kyai Arsad, Imopura, Metro Pusat, Kota.

Berdasarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini, maka metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penggunaan atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali,2016).

Tabel Hasil Uji Normaliti
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
slef esteem	.105	54	.200*	.949	54	.023
slef efficacy	.106	54	.189	.944	54	.014
kinerja pegawai	.135	54	.016	.923	54	.002
kepuasan pegawai	.098	54	.200*	.949	54	.022

Sumber : Data primer diolah 2022

*. This is a lower bound of the true significance

a. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas variabel kualitas produk (X_1), kualitas pelayanan (X_2), penetapan harga (X_3) dan kepuasan pengguna jasa (Y) menunjukkan nilai yang signifikan 0,98 lebih besar dari 0,05 dilihat dari kolom asymp. Sig. (2-tailed), sehingga dapat dikatakan bahwa data yang berdistribusi normal. Selanjutnya uji normalitas data bisa dilihat dari histogram dibawah ini

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel independent dengan variabel dependent. Berikut ini adalah hasil dari uji linieritas

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
Absensi Sidik Jari	1,834	1,76	0,52	Linier
Kompensasi	3,569	1,76	0,64	Linier
Produktivitas	2,773	1,76	0,19	Linier

Dari hasil tabel diatas, terlihat bahwa dari ketiga variabel Independen dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk menghitung bahwa data sampel berasal dari populasi yang mempunyai varians yang homogen. Adapun hasil uji homogenitas adalah sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances					
No		Levene Statistic	df1	df2	sig.
1	Slef Esteem	1.304	13	38	.253
2	Slef Efficacy	10.094	14	39	.000
3	Kinerja pegawai	3.099	11	39	.004

Pengambilan keputusan untuk data penelitian ini menggunakan perbandingan probabilitas. Dari tabel uji homogenitas di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel *Slef Esteem* (X_1) atas kepuasan pegawai (Y)
Diketahui nilai signifikansi variabel slef esteem (X_1) $0,253 > 0,05$ nilai sig, yang berarti bahwa varians data bersifat homogen atau populasi-populasi berasal dari varians yang sama dari 2 variabel tersebut.
2. Variabel *sSlef Efficacy* (X_2) atas kepuasam pegawai(Y)
Diketahui nilai signifikansi variabel Kompensasi (X_2) $0,00 > 0,05$ nilai sig, yang berarti bahwa varians data bersifat homogen atau populasi-populasi berasal dari varians yang sama dari 2 variabel tersebut.
3. Variabel Produktivitas (X_3) atas Kinerja Karyawan (Y)
Diketahui nilai signifikansi variabel kinerja karyawan (X_3) $0,004 > 0,05$ nilai sig, yang berarti bahwa varians data bersifat homogen atau populasi-populasi berasal dari varians yang sama dari 2 variabel tersebut

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen (Ghozali,2016). Hasil output analisis regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.816	.1.508		.1.204	.234
<i>Slef Esteem</i> (X_1)	.018	.057	.019	.315	.754
<i>Slef efficacy</i> (X_2)	.979	.052	.989	.18.905	.000
Kinerja pegawai (X_3)	.017	.054	.018	-.315	.754

Berdasarkan hasil regresi pada tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 1,816 + 0,018 + 0,979 + (-0,017)$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Konstanta ,816I nimenunjukkan bahwa tingkat konstanta, dimana jika variabel *slef esteem*, *slef efficacy*, kinerja pegawai, dan kepuasan pegawai adalah 0, maka kepuasan kerja pegawai pada pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah pada kota Metro sebesar 1,816.
- b. Koefisien 0,018 maka jika variabel *slef esteem* di naikan kan ,naik sebesar 1% maka variabel *slef esteem* akan naik sebesar 1,8% dengan catatan setatus variabel adalah konstan.jika naik tidak besar dan turun juga tidak besar

- c. Koefisien 0,979.maka jika variabel self efficacy di naikan,naik sebesar 1% maka variabel self efficacy akan naik sebesar 1,979 % dengan catatan setatus variabel adalah konstan jika naik tidak besar dan turun juga tidak besar
- d. Koefisien 0,17.maka jika variabel kinerja pegawai sebesar 1% maka variabel kinerja pegawai akan naik sebesar 1,7% dengan catatan setatus variabel adalah konstan jika naik tidak besar dan turun juga tidak besar

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (*R Squared*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.Nilai koefisien determinasi adalah antara 0-1.Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991	.982	.981	.832

Nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,981 hal ini menunjukkan bahwa 98,1% besarnya peran variabel sebesar 98,1% sedangkan sisanya sebesar 1,8 di pengaruhi oleh variabel yang tidak di masukan peneliti ini. Sehingga dapat di artikan bahwa dapat menggunakan kepuasan secara Bersama -sama berpengaruh signifikan terhadap keuasan pegawai

Uji Simultan (F)

Uji F diperlukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dan untuk mengetahui ketepatan model regresi yang digunakan.

Tabel Hasil Uji signifikasi Simultan (F-test)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1995.465	3	665.155	865.963	.000 ^b
	Residual	38.405	50	.768		
	Total	2033.870	53			

a. Dependent Variable: kepuasan pegawai

b. Predictors: (Constant), kinerja pegawai, self efficacy , self esteem

Bahwa variabel independent terhadap edependen menguji,bahwa nilai epito (865.963) > f tabel (2,77) dan nilai siq nya 0,00,bahwa variabel independent berpengaruh positif dan signifikan lebih kecil dari 0,00

Uji Parsial (T)

Uji Parsial (T) ini untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara individual atau parsial.

Tabel Hasil Uji signifikasi Parsial (T-test)

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.816	1.508		1.204	.234
Slef esteem	.018	.057	.019	.315	.754
Slef efficacy	.979	.052	.989	18.905	.000
Kinerja pegawai	-.017	.054	-.018	-.315	.754

Berdasarkan langkah langkah dan hasil uji hipotesis secara parsial pada hasil ouput SPSS diatas maka hasil pengujian adalah sebagai berikut :

1. Variabel *slef esteem* memiliki nilai $t_{hitung} 0,315$ sedangkan nilai $t_{tabel} 2,00324$. dengan demikian nilai $t_{hitung} (0,315) < t_{tabel} (2,00324)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,754 > 0,05$. Hal ini dapat di simpulkan bahwa variabel slef esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai badan pengelola keuangan dan aset daerah.
2. Variabel *slef efficacy* memiliki nilai $t_{hitung} 18.905$ sedangkan nilai $t_{tabel} 0,00324$. dengan demikian nilai $t_{hitung} (18.905) > t_{tabel} (2,00324)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *slef efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai Badan Pengelolaan keuangan dan aset daerah.
3. Variabel kinerja pegawai memiliki nilai $t_{hitung} -0,315$ sedangkan nilai $t_{tabel} 2,00324$. dengan demikian nilai $t_{hitung} (-0,315) < t_{tabel} (2,00324)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,754 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *slef efficacy* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan keuangan dan aset daerah .

B. Pembahasan

1. Tidak Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan *Slef Esteem* Terhadap kepuasan pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *slef esteem* tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai. Menurut Muchlas (2008:91) orang-orang yang memiliki harga diri tinggi percaya bahwa mereka memiliki kemampuan lebih untuk sukses dalam pekerjaan, orang-orang yang memiliki harga diri yang lebih tinggi lebih siap dalam menghadapi resiko dan memilih pekerjaan-pekerjaan yang tidak konvensional dari pada orang dengan harga diri yang rendah. orang yang memiliki harga diri rendah sangat mudah terpegaruh oleh orang luar berbeda dengan orang yang memiliki harga diri yang tinggi lebih tergatung pada penerimaan evaluasi positif yang yang di berikan orang lain. akibat nya mereka lebih menyukai mencari persetujuan orang lain dan lebih mudah menyetujui saja kepercayaan orang-orang yang di hormati

2. Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan *slef efficacy* Terhadap kepuasan pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *slef efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai. Menurut Angreni (2015:24) yaitu penilaian individu terhadap kemampuan dan kompetensi dalam melakukan tugas dalam mencapai suatu tujuan, individu ini akan mencurahkan usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan sedangkan individu yang rendah akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerjaan yang ada

3. Tidak Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan kinerja pegawai Terhadap kepuasan pegawai .

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai. Menurut Bastian dan Fahmi (2016:176) kinerja adalah gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan untuk mencapai sasaran, tujuan, misi, visi organisasi. Kinerja merupakan prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan yang di lihat dari pekerjaan dan profesi yang di capai.

4. **Pengaruh *self esteem* (X_1), *self efficacy* (X_2), kinerja pegawai (X_3) terhadap kepuasan pegawai (Y) hasil penelitian menemukan bahwa *self esteem* , *self efficacy*, kinerja pegawai terhadap kepuasan pegawai .**

Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pegawai artinya apabila ada kemajuan dalam *self esteem*, *self efficacy* , kinerja pegawai maka kepuasan pegawai akan mengalami kenaikan dan perubahan. Menurut Saina Nur (2013:745) Menyatakan bahwa *the collection of feelings and beliefs that people have about their current jobs*.kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan dan kepercayaan (anggapan)yang dimiliki setiap individu tentang pekerjaannya saat ini,dengan demikian kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara harapan,kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut pandangan atau persepsinya yang telah di capai melalui pekerjaannya.jadi seseorang akan merasakan kepuasan (*satisfaction*) jika tidak ada perbedaan antara apa yang di inginkan dengan kenyataan terjadi,sebaliknya apabila terdapat perbedaan apa yang di inginkan dengan kenyataan.maka seseorang akan merasakan ketidak puasan (*dissatisfaction*).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada BPKAD Kota Metro, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Self Esteem* berpengaruh sebagai kepuasan pegawai sehingga dapat di artikan bahwa *self esteem* dapat meningkatkan kepuasan pegawai
2. *Self Efficacy* berpengaruh sebagai kepuasan pegawai dapat di simpulkan bahwa *self efficacy* yang di berikan dapat meningkatkan kepuasan pegawai.
3. kinerja tidak berpengaruh sebagai kepuasan pegawai hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum mampu mewakili interpretasi kepuasan pegawai.
4. *Self esteem*,*self efficacy*,kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan secara Bersama-sama terhadap kepuasan pegawai

DAFTAR PUSTAKA

Anak Agung Bagus.dkk.(2012).Pengaruh Motivasi,Lingkungan Kerja,Kompensai

Angreni,Afrilla Fitri.(2015).Pengaruh Self Afficacly dan Self Esteem Terhadap Kinerja Individu Karyawan Bank Bri Cabang Sungguminasa. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Makassar

Brahmasari, Ayu Ida &Agus, Suprayetno, (2008) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Perusahaan (Studi Kasus Paa Pt.Pei Internasional Wiratama indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan dan Vol.10.2.2008 :124=134 Dan R & D Bandung: Alfabeta

- Dermawan,Bagus Ngarah Agung Anak.,dkk(2012)Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.Jurnal Manajemen,Strategi Bisnis.Vol.6.No.2.Tahun 2012 :173:184
- Fahmi.Irham,2016 Manajmen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi Bandung:Alfabeta.
- Gufron,M Nur,S.Risnawati.(2010).Teori-Teori Psikolog.Jogjakarta:Atruzz Media
- Hamali,Yusuf.2016 Pemahaman Manajemen Sumber Daya Yogyakarta :CAPS
- Khadarisman,M.,(2013).ManajemenPengembangan Sumber Daya Manusia.Jakarta:Rajawali
- Kreitner.R & Kinicki.A.(2014).Prilaku Organisasi.Edisi.9.Jakarta:Selemba Empat
- Lie,Fei Tjong.,&Dr.Ir.Hotlan Siagian,M.S.C (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Pada CV.Union Event Planner.Jurnal.Agora,Vol 6.NO.1 Tahun 2018 1-6
- Ligery, Finny. (2017). Pengaruh Produk Bancassurance, Daya Tanggap, dan Citra Perusahaan Terhadap Prilaku Konsumen.Pada Nasabah di PT Bank Cenrall Asia Kcu Metro.Skripsi,Universitas Muhammadiyah Metro,Lampung
- Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 1(4), 872-884.
- Lindrianto dan Supomo (2002) Metode Penelitian Bisnis.Cetakan Kedua Yogyakarta.Penerbit BFEEUGM
- Mangkunegara,A.A.Anwar Prabu,2017,Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Bandung.PT Refika Adiatma
- Melayu S.P.Hasibua.(2012).Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta:Selemba Empat
- Moorhead, Gregory,dan Griffin,Ricky W (2010)Prilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi.Jakarta:Selemba Empat
- Muchlas,Makmurni.(2008).Prilaku Organisasi.Yogyakarta :Gadjah Mada Universitas Press
- Nana Syaodih.Sukmadita.(2012).Metode Penelitian Pendidikan Bandung.PT.
- Nur,Saina,(2013). Konflik Stress Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairan Ternate.Jurnal EMBA.Vol.1.No.3.2013:739-749.
- Nurahyani,Ni Made & Adyani I. G. A.Dewi Adyani,(2016).Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervering*.Jurnal.Manajemen.Unud.Vol.5 No.1.2016.500-532. Publising
- R. Wayna.Mondy.(2008) Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta:Erlangga Remaja Rosdakarya
- Siyanto,Sodik (2015).Denpasar Metodologi Penelitian.Yogyakarta :Literasi Media
- Sugiyono (2013) Metode Penelitian.Bandung :Alfabata

Sugiyono.(2009) Metode Penelitian.Kuantitatif.Kualitatif dan R&D.Bandung :Alfabeta

Sugiyono.(2010).Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantatif,Kualitatif

Sugiyono.,(2016).Metode Penelitian.Bandung :Alfabeta

Suharsimi.(2010).Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis.Jakarta:PT Bina Aksara

Suprihanto,John & Agung M.(2002).Prilaku Organisasional.Yogyakarta:Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi Ykpn

Tania,Anastasia.,&Sutanto,M.Eddy.Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap
Komitmen Organisasional Karyawan PT.Dai Knife di
Surabaya.Jurnal.Agora,Vol.1.No 3.2013:119-200Terhadap Kepuasan Kerja dan
Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Jurnal
Manajemen,Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 6. NO 2 Agustus 2012

Yuniastuti,Milyani Rina.,(2011).Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan Pada CV.Organik Agro System di Bandar Lampung.Jurnal Manajemen dan
Bisnis.Vol.1.No.2.2011:199-210