

**PENGARUH EFIKASI DIRI, MOTIVASI KERJA DENGAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG PEKALONGAN**

**Joko Wibowo<sup>1</sup>, Taofik Hidajat<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Universitas Pekalongan  
email: [jokowibowo1702@gmail.com](mailto:jokowibowo1702@gmail.com)

<sup>2</sup>STIE Bank BPD Jateng  
email: [inidotcom@yahoo.com](mailto:inidotcom@yahoo.com)

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine and analyze the Effect of Self-Efficacy, Work Motivation, and Mediated by Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Bank BNI Syariah Pekalongan Branch Office. The method of this research uses quantitative research with SMART PLS analysis tools. In this study the entire population is also sample because the population are 57 employees, consisting of 34 male and 23 female employees. The results of this study indicate that: There is a positive and significant direct effect of self-efficacy on employee job satisfaction at PT. Bank BNI Syariah Pekalongan Branch Office. There is a positive and significant direct effect of work motivation on employee Job Satisfaction at PT Bank BNI Syariah Pekalongan Branch Office. There is a positive and significant direct effect of self-efficacy on employee performance at PT. Bank BNI Syariah Pekalongan Branch Office. There is a positive and significant direct effect of work motivation on employee performance at PT. Bank BNI Syariah Bank Pekalongan Branch Office. There is a positive and significant direct effect of employee job satisfaction on employee performance at PT. Bank BNI Syariah Pekalongan Branch Office. There is a positive and significant direct effect of job satisfaction is able to mediate self-efficacy on employee performance at PT. Bank BNI Syariah Pekalongan Branch Office. There is a positive and significant direct effect of job satisfaction is able to mediate work motivation on employee performance at PT. Bank BNI Syariah Pekalongan Branch Office*

*Keywords: Self-Efficacy, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan alat analisa SMART PLS. Dalam penelitian ini seluruh populasi menjadi sampel karena populasi yang menjadi objek penelitian adalah karyawan yang berjumlah 57 orang, terdiri dari 34 karyawan laki-laki dan 23 perempuan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa :Ada pengaruh langsung positif dan signifikan efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan. Ada pengaruh langsung positif dan signifikan motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan. Ada pengaruh langsung positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan. Ada pengaruh langsung positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan. Ada pengaruh langsung positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan. Ada pengaruh langsung positif dan signifikan kepuasan kerja mampu memediasi efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan. Ada pengaruh langsung positif dan signifikan kepuasan kerja mampu memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan .

Kata kunci: Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

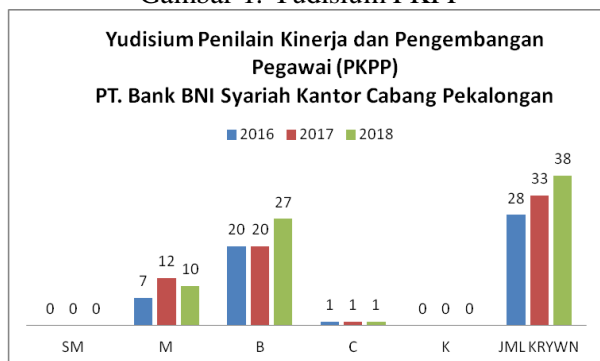
Dalam setiap kegiatan organisasi, sumber daya manusia mempunyai peranan utama. Walaupun ditunjang prasarana dan sarana yang memadai tanpa didukung oleh peran sumber daya manusia maka tujuan visi dan misi perusahaan tidak akan tercapai dengan baik.

Perbankan sebagai organisasi bisnis akan menjadi lebih maju apabila melakukan tata kelola sumber daya manusia dengan baik, karyawan sebagai modal / aset dapat menunjukkan kinerja yang diharapkan, namun sebaliknya apabila perbankan salah dalam mengelola karyawan maka yang ada karyawan akan menjadi beban dan akan menghambat laju positif pertumbuhan organisasi.

Kinerja organisasi akan dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusianya yang dapat dikelola dengan mengetahui keahlian dan talent dari masing masing karyawan.

Ukuran penilaian kinerja karyawan Cabang di PT. Bank BNI Syariah dapat dilihat melalui *tools* dimana penentuan besaran yudisium ditentukan oleh *score card* cabang melalui indikator-indikator kinerja bisnis dan operasional cabang yaitu Outstanding Pembiayaan, Outstanding Dana, Laba Rugi, Financial Ratio, Indeks Layanan, dan Indeks Audit. Data 3 tahun terakhir penilaian PMS BNI Syariah Cabang Pekalongan sebagai berikut:

Gambar 1. Yudisium PKPP



Berdasarkan analisa grafik diatas untuk penilaian karyawan 3 tahun terakhir untuk penilaian dengan yudisium Memuaskan ditahun 2016 terdapat 7 karyawan dan mengalami kenaikan ditahun 2017 sebanyak 12 orang karyawan akan tetapi mengalami penurunan sehingga ditahun 2018 yang mendapatkan nilai memuaskan hanya 10 orang karyawan.

Untuk tahun 2016 dan tahun 2017 yang mendapatkan penilaian Baik sebanyak 20 orang karyawan dan mengalami peningkatan ditahun 2018 sebanyak 27 orang karyawan. Sedangkan

karyawan yang mendapatkan penilaian yudisium Cukup ditahun 2016, 2017, 2018 sebanyak 1 orang dan yang mendapatkan penilaian dengan yudisium Kurang nihil. Mayoritas yudisium karyawan 3 tahun terakhir adalah baik rata-rata (*average*) sebesar 68%.

Ada beberapa faktor masih baik atau sedangnya kinerja karyawan sehingga di 3 tahun terakhir mendapatkan *score card* tiga (yudisium baik), namun yang akan diteliti ada (3) variabel yaitu, efikasi diri, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Pemilihan variabel tersebut dapat dijelaskan dengan didasarkan pada :

1. Efikasi diri. Efikasi diri merupakan penilaian akan diri sendiri mengenai kemampuan diri pribadi untuk melakukan aktivitas atau kegiatan tertentu dan menghasilkan pencapaian- pencapaian dalam aktivitas tersebut yang akan berdampak pada hasil tugas atau pekerjaan.
2. Motivasi kerja. Karyawan dalam mendedikasikan pekerjaan tentunya akan didorong oleh motif tertentu baik itu motif dari dalam maupun dari luar, sehingga motivasi kerja karyawan akan mempengaruhi karyawan dalam kontribusinya terhadap kualitas atau hasil pekerjaan.
3. Kepuasan kerja. Karyawan yang merespon emosional positif terhadap berbagai aspek pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, suasana kerja yang lebih baik sehingga tentunya akan mempengaruhi psikologis karyawan tersebut dalam kontribusinya terhadap kualitas atau hasil pekerjaan

Kesadaran dan keterlibatan karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam setiap program kebijakan divisi yang membawahnya, dan pelaksanaan program di cabang dibawah pemimpin cabang yang kaitannya langsung terhadap tercapainya *score card* maupun untuk program dengan tujuan lainnya masih harus ditingkatkan.

Berdasarkan latar belakang masalah maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja ?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja?
- c. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja?
- d. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja?

- e. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja?
- f. Bagaimana pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan efikasi diri terhadap kinerja?
- g. Bagaimana pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja?

## 2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

### a. Tinjauan Pustaka

Efikasi diri menurut Setiawan dan Andjarwati (2017:276) adalah penilaian diri, apakah dapat dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang disyaratkan. Luthan (2014:338); Setiawan dan Andjarwati (2017:277) efikasi diri mengacu pada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu

Aspek aspek efikasi diri menurut *Bandura* (2010); Ghufron (2016); Chasanah (2018), efikasi diri tiap individu berbeda berdasarkan tiga dimensi (indikator efikasi diri) yaitu dimensi tingkat (*level*), dimensi ini berhubungan erat dengan derajat tingkat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Dimensi kekuatan (*strength*) berkaitan erat dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Selanjutnya yang ketiga dimensi generalisasi (*generality*) dimana dimensi ini erat kaitannya dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2008); Lukito dkk (2016:4) motivasi adalah kumpulan psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan dan kegigihan, dan sikap suka rela yang mengarah pada tujuan. Sedangkan menurut As'ad (2000:46), sesuatu yang membuat dorongan kerja atau menimbulkan semangat disebut motivasi kerja. Kesimpulannya motivasi kerja adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan perbuatan agar mencapai tujuan.

Kepuasan kerja adalah keadaan yang menyebabkan seseorang dengan jujur mengatakan saya puas dengan pekerjaan saya. Sedangkan menurut *Kreitner dan Kinicki* (2005); Sari dan Susilo (2018:30), suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan disebut kepuasan kerja.

Dalam mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang menjadi tolak ukurnya. Robbins (2010:149); Sari dan Susilo (2018:30) menjelaskan lima faktor yang dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja, antara lain:

1. Kepuasan dengan gaji
2. Kepuasan dengan promosi
3. Kepuasan dengan rekan kerja
4. Kepuasan dengan atasan
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Kinerja atau performa kerja karyawan yang baik dapat menjadi keistimewaan tersendiri bagi sebuah perusahaan. Istilah kinerja karyawan didefinisikan sebagai prestasi atau hasil kerja output baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, Mangkunegara (2002:67); Riyadi (2016). Pada umumnya kinerja di evaluasi berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen, *Robbins* (2006:206); Lukito (2016).

### b. Hipotesis

H1: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan

H2: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

H3: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja karyawan

H4: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

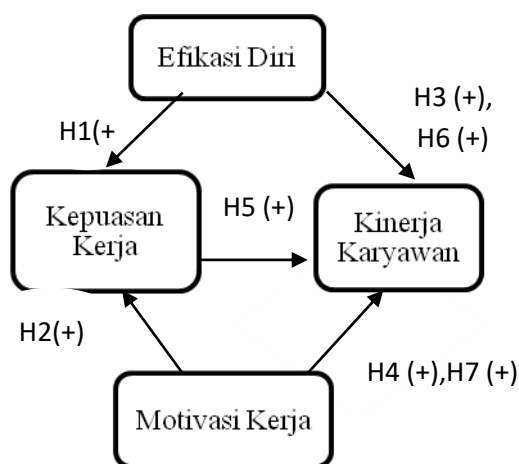
H5: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

H6: Diduga kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan

H7: Diduga kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

## 3. Model Penelitian

Model penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 2**  
**Model Penelitian**

#### 4. Metode Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan September 2019 sampai dengan bulan Februari 2020. Lokasi penelitian di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan beralamat Jl. Pemuda Nomor 52-54 Kota Pekalongan Propinsi Jawa Tengah Kode Pos 51119. Peneliti menggunakan beberapa metode untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian maupun dalam penulisannya. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi kuesioner dan dokumentasi.

BNI Syariah Cabang Pekalongan saat ini memiliki 57 karyawan yang menempati unit-unit kerja. Jumlah responden yang rencananya akan mengisi kuisisioner sebanyak 100 % atau sebanyak 57 orang karyawan. Dalam penelitian ini teknik penarikan sampel dengan menggunakan teknik sensus, dimana sampel yang diambil adalah seluruh Populasi atau seluruh karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan dan seluruhnya adalah menjadi sampel penelitian.

Untuk merangkum variabel-variabel yang diteliti, berikut ini adalah definisi tentang variabel, indikator, dan skala pengukurannya yang disajikan sebagai berikut:

a. **Efikasi Diri (X1).** Efikasi diri menurut Setiawan dan Andjarwati (2017:276) adalah penilaian diri, apakah dapat dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang disyaratkan. Bandura (2010); Ghufron (2016); Chasanah (2018) indikator efikasi diri yaitu Dimensi tingkat level, Dimensi kekuatan (strength) dan dimensi keyakinan (generality).

- b. **Motivasi Kerja (X2).** Kreitner dan Kinicki (2008); Lukito dkk (2016) motivasi adalah kumpulan psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan dan kegigihan, dan sikap suka rela yang mengarah pada tujuan). Indikator motivasi intrinsik yaitu pekerjaan yang menantang, pengakuan dan gaji sedangkan indikator motivasi ekstrinsik yaitu gaji, status, dan keamanan, Herzberg dan Maslow Herszberg (1959); Kishwar et al (2016)
- c. **Kepuasan Kerja (Z).** Suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan disebut kinerja, Kreitner dan Kinicki (2005); Sari dan Susilo (2018). Faktor-faktor yang (mempengaruhi kepuasan kerja) yaitu, upah, perlakuan atasan, kondisi lingkungan kerja, promosi, rekan kerja), Robbins (2010:149) ; Sari dan Susilo (2018).
- d. **Kinerja Karyawan (Y).** Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja output baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, Mangkunegara (2002:67); Setiawan dan andjarwati (2017). Indikator kinerja menurut Robbins (2006:206); Setiawan dan andjarwati (2017) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan, efektifitas, kemandirian, komitmen.

Tahapan analisis data dilakukan dimulai dengan cara pengumpulan, pemilihan, dan pengolahan serta menganalisa berbagai data yang ada. Langkah pertama adalah mengumpulkan kuesioner. Setelah semua kuesioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah pengolahan data melalui 4 tahapan utama yaitu editing, koding, skoring, tabulasi.

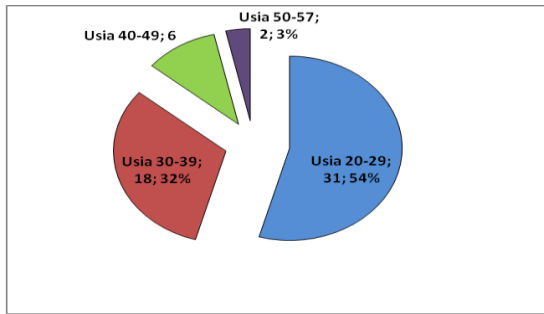
#### 5. Hasil dan Pembahasan

##### Karakteristik Responden

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu akan dijelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai sampel yang diambil dari karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan sebagai berikut :

a. Usia

Gambar 3  
Usia Responden Karyawan PT. Bank BNI Syariah  
Cabang Pekalongan

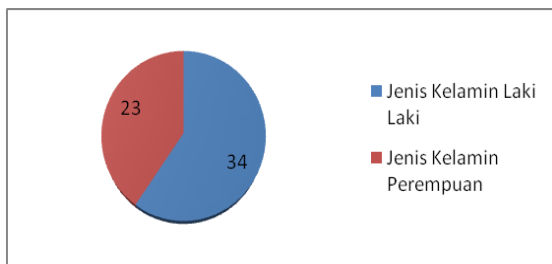


Sumber : data primer diolah, 2020

Berdasarkan gambar 3 menjelaskan bahwa responden karyawan PT. Bank BNI Syariah sebagian besar usia 20-29 tahun dengan jumlah 31 responden atau sebesar 54 %, sedangkan usia 30-39 tahun adalah 18 responden atau sebesar 32 %, usia 40-49 tahun adalah 6 responden atau sebesar 11% dan usia 50-57 tahun adalah 2 responden atau sebesar 4%. Responden didominasi karyawan muda milenial yang penuh semangat dan energik

b. Jenis Kelamin

Gambar 4  
Usia Responden Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan

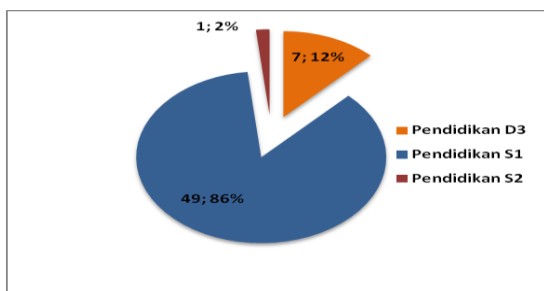


Sumber : data primer diolah, 2020

Berdasarkan gambar 4 diketahui bahwa responden karyawan PT. Bank BNI Syariah terdiri dari 34 orang laki laki atau sebesar 60% dan responden karyawan berjenis kelamin perempuan ada 23 orang atau sebesar 40%.

c. Pendidikan

Gambar 5. Pendidikan Responden Karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan



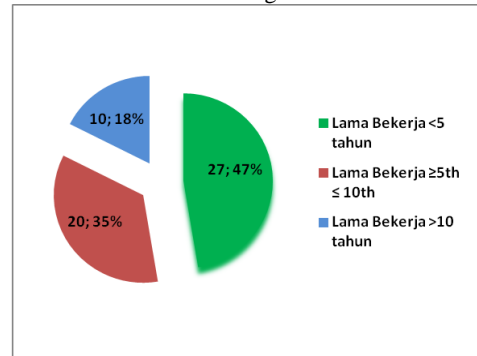
Sumber : data primer diolah, 2020

Berdasarkan gambar 5 bahwa pendidikan mayoritas responden adalah sarjana (S1) yaitu 49 orang atau 86%, pendidikan Diploma 3 sebesar 7

orang atau 12% sedangkan pendidikan pasca sarjana (S2) hanya 1 orang atau hanya sebesar 2%

d. Lama Bekerja

Gambar 6  
Data Lama Bekerja Responden Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan



Sumber : data primer diolah, 2020

Berdasarkan gambar 6 diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden yang bekerja dibawah 5 tahun sebesar 27 orang atau sebesar 47%, lama bekerja 5 tahun sampai dengan 10 tahun sebesar 20 orang atau 35% sedangkan yang bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 18%.

Deskripsi Variabel Penelitian

- a. Tanggapan Responden Mengenai Efikasi Diri  
Berdasarkan jawaban responden tentang efikasi diri dapat dilakukan analisa bahwa jumlah nilai jawaban responden sebesar 2.461, dan rata rata nilai atas pertanyaan sebesar 4.32 sehingga didapatkan sikap nilai Setuju (S). Jadi dapat disimpulkan efikasi diri responden tinggi dan rata rata responden setuju terkait dengan solusi dalam hambatan kerja, selalu berusaha keras, menjadikan pengalaman sebagai pembelajaran, tetap bersemangat walaupun bekerja tanpa pengawasan atasan, dapat menyelesaikan tugas-tugas dalam bekerja, sudah berpengalaman dalam bekerja, dan setuju dengan kemampuan yang dimiliki dapat mengerjakan tugas dan memberikan hasil terbaik dalam bekerja.
- b. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja  
Berdasarkan jawaban responden dapat dilakukan analisa bahwa jumlah nilai jawaban responden atas indikator pertanyaan motivasi kerja sebesar 1.966, dan rata rata nilai atas pertanyaan sebesar 4.31 sehingga didapatkan sikap nilai Setuju (S). Jadi dapat disimpulkan motivasi kerja karyawan tinggi dan rata rata

responden setuju terkait dengan selalu bersemangat agar berhasil dalam mencapai target pekerjaan, pengembangan dan karir untuk dapat profesional dalam bekerja, membutuhkan pengakuan dan penghargaan atas pekerjaannya, responden setuju sosok pemimpin yang dapat memberikan contoh dan teladan, responden setuju selalu bertanggung jawab akan hasil pekerjaan, membutuhkan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup, bekerja untuk menjaga status sosial dimasyarakat, dan keamanan dalam bekerja.

c. Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Berdasarkan jawaban responden dapat dilakukan analisa bahwa jumlah nilai jawaban responden atas indikator pertanyaan kepuasan kerja sebesar 1.781, dan rata rata nilai atas pertanyaan kepuasan kerja sebesar 3.91 sehingga didapatkan sikap nilai Cukup Setuju (CS). Jadi dapat disimpulkan kepuasan kerja karyawan cukup tinggi dan rata rata responden memiliki kecukupan sikap terkait dengan sistem penggajian, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, penempatan kerja sesuai dengan keahlian, menyukai pekerjaan saat ini, cukup nyaman, sistem promosi dan rekan kerja yang cukup menyenangkan.

d. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

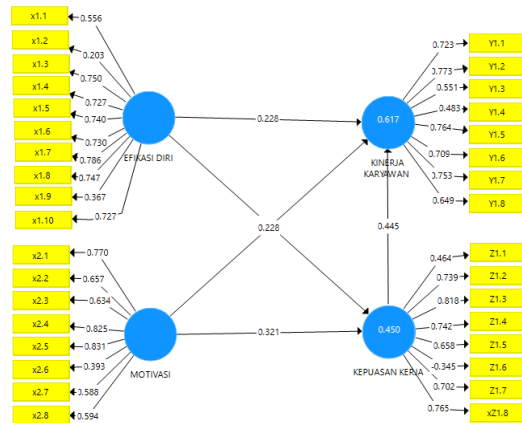
Berdasarkan jawaban responden dapat dilakukan analisa bahwa jumlah nilai jawaban responden atas indikator pertanyaan kinerja sebesar 1.937, dan rata rata nilai atas pertanyaan kinerja sebesar 4.25 sehingga didapatkan sikap nilai sikap Setuju (S). Jadi dapat disimpulkan kinerja karyawan responden tinggi dan rata rata responden memiliki persetujuan sikap terkait dengan mampu bekerja dengan teliti baik dan benar, dapat melaksanakan target pekerjaan, memiliki keahlian sesuai dengan bidangnya, mampu bekerja sesuai aturan, mampu bekerjasama dengan tim, mampu bekerja dengan budaya kerja perusahaan yaitu amanah dan jamaah, mampu bertanggung jawab atas pekerjaan, dan mampu bekerja secara mandiri dan berkualitas.

**Model Pengukuran**

Sebelum melakukan pengujian hipotesis untuk memprediksi hubungan antar variabel laten dalam model struktural, terlebih dahulu dilakukan evaluasi model pengukuran untuk verifikasi indikator dan variabel laten yang dapat diuji

selanjutnya. *Indicator reliability* menunjukkan berapa variansi indikator yang dapat dijelaskan oleh variabel laten. Pada *indicator reliability*, suatu indikator reflektif harus dieliminasi (dihilangkan) dari model pengukuran ketika nilai loading ( $\lambda$ ) lebih kecil dari 0,5. Berikut adalah hasil nilai loading ( $\lambda$ ) yang didapatkan sebagai berikut :

Gambar 7 Model Pengukuran



Sumber : data sekunder diolah,2020

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap model yang diajukan dalam penelitian ini kemudian dilakukan identifikasi apakah nilai *Loading factor* pada masing-masing indikator memenuhi batas nilai minimum yang disarankan yaitu sebesar 0,5. Hasil identifikasi *Loading Factor* pada model disajikan pada tabel berikut ini :

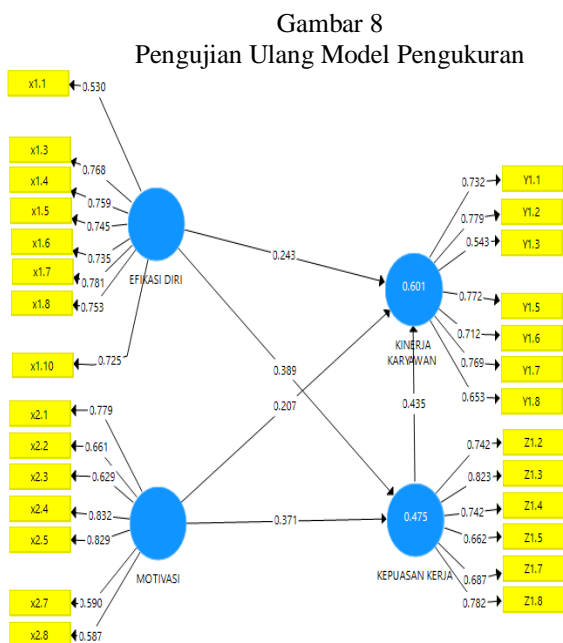
Tabel 1 Hasil Estimasi Nilai Outer Loading

No	Variabel	Cut Of Value	Loading Factor	Keterangan
1	<b>Efikasi Diri (X1)</b>			
	X1.1	0.5	0.556	
	X1.2	0.5	0.203	
	X1.3	0.5	0.75	
	X1.4	0.5	0.727	
	X1.5	0.5	0.74	
	X1.6	0.5	0.73	
	X1.7	0.5	0.786	
	X1.8	0.5	0.747	
	X1.9	0.5	0.367	
	X1.10	0.5	0.727	
2	<b>Motivasi Kerja (X2)</b>			
	X2.1	0.5	0.77	
	X2.2	0.5	0.657	
	X2.3	0.5	0.634	
	X2.4	0.5	0.825	
	X2.5	0.5	0.831	

	X2.6	0.5	0.393
	X2.7	0.5	0.588
	X2.8	0.5	0.594
3	<b>Kepuasan Kerja (Z1)</b>		
	Z1.1	0.5	0.464
	Z1.2	0.5	0.739
	Z1.3	0.5	0.818
	Z1.4	0.5	0.742
	Z1.5	0.5	0.658
	Z1.6	0.5	-0,345
	Z1.7	0.5	0.702
	Z1.8	0.5	0.765
4	<b>Kinerja (Y1)</b>		
	Y1.1	0.5	0.723
	Y1.2	0.5	0.773
	Y1.3	0.5	0.551
	Y1.4	0.5	0.483
	Y1.5	0.5	0.764
	Y1.6	0.5	0.709
	Y1.7	0.5	0.753
	Y1.8	0.5	0.649

Sumber : Data sekunder diolah,2020

Berdasarkan tabel 1 diatas maka dapat dijelaskan bahwa terdapat nilai *loading factor* yang masih dibawah 0,5. Sesuai dengan ketentuan yang disebutkan sebelumnya, maka perlakuan terhadap indikator tersebut adalah didrop atau dihilangkan dari model. Sehingga diperoleh model modifikasi sebagai berikut:



Sumber : Data Sekunder diolah,2020

Dari hasil drop atau dihilangkannya indikator yang nilainya dibawah 0.5 maka model dilakukan pengujian ulang dengan hasil pengujian ulang model pengukuran dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 2  
Hasil Estimasi ulang nilai *Outer Loading*

No	Variabel	Cut Of Value	Loading Factor	Keterangan	
1	<b>Efikasi Diri (X1)</b>				
	X1.1	0.5	0,53		
	X1.3	0.5	0,768		
	X1.4	0.5	0,759		
	X1.5	0.5	0,745		
	X1.6	0.5	0,735		
	X1.7	0.5	0,781		
	X1.8	0.5	0,753		
	X1.10	0.5	0,753		
	2	<b>Motivasi Kerja (X2)</b>			
X2.1		0.5	0,779		
X2.2		0.5	0,661		
X2.3		0.5	0,629		
X2.4		0.5	0,832		
X2.5		0.5	0,829		
X2.7		0.5	0,59		
X2.8		0.5	0,587		
3		<b>Kepuasan Kerja (Z1)</b>			
	Z1.2	0.5	0,742		
	Z1.3	0.5	0,823		
	Z1.4	0.5	0,742		
	Z1.5	0.5	0,662		
	Z1.7	0.5	0,687		
	Z1.8	0.5	0,782		
	4	<b>Kinerja (Y1)</b>			
		Y1.1	0.5	0,732	
Y1.2		0.5	0,779		
Y1.3		0.5	0,543		
Y1.5		0.5	0,772		
Y1.6		0.5	0,712		
Y1.7		0.5	0,769		
Y1.8		0.5	0,653		

Sumber : Data sekunder diolah, 2020

Setelah didapatkan nilai estimasi ulang outer loading maka parameter berikutnya adalah Pengujian *Composite Relability* dan *Convergent Validity*, dan *Discriminant Validity* sebagaimana terdapat pada tabel berikut ini :

Tabel 3  
 Nilai *Composite Reliability* dan *Convergent Validity* Model Pengukuran

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Convergent Validity / AVE</i>	<i>Cronbachs Alpha</i>	Keterangan
Efikasi Diri	0,899	0,531	0,871	Baik (Fit)
Motivasi	0,88	0,55	0,837	Baik (Fit)
Kepuasan Kerja	0,877	0,508	0,837	Baik (Fit)
Kinerja Pegawai	0,873	0,502	0,834	Baik (Fit)

Sumber : Data sekunder diolah,2020

Berdasarkan hasil pengujian parameter *Composite Reliability* dan *Average Variance Extracted (AVE)* menunjukkan bahwa tujuh variabel laten memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,5. Artinya, indikator yang ditetapkan mampu mengukur setiap variabel laten (konstruk) dengan baik atau dapat dikatakan bahwa tujuh model pengukuran telah reliabel. Nilai *Convergent validity* yang semakin baik ditunjukkan dengan semakin tingginya korelasi antar indikator yang menyusun suatu konstruk. Nilai *AVE* pada tabel diatas menunjukkan bahwa tujuh variabel laten memiliki nilai *AVE* di atas kriteria minimum, yaitu 0,5 sehingga ukuran *convergent validity* sudah baik atau dapat dikatakan jika telah memenuhi kriteria *convergent validity*.

**Model Struktural**

1. *R Square* ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan parameter yang digunakan untuk menjelaskan tingkat pengaruh terhadap variabel endogen. Dengan demikian dari hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Nilai koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,478 bermakna bahwa dalam penelitian Variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel eksogen Efikasi diri dan Motivasi sebesar 47,8%. Dan sisanya 52,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Nilai koefisien kepuasan kerja hanya sebesar 47,8% dikarenakan jumlah responden yang hanya 57 orang karyawan, mungkin akan berbeda nilai koefisiennya jika jumlah responden lebih dari 100 orang karyawan.
- b. Nilai koefisien Kinerja Pegawai sebesar 0,601 bermakna bahwa dalam penelitian ini

variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Efikasi diri, Motivasi, dan Kepuasan sebesar 60,1% dan sisanya sebesar 39,9% dipegaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

2. Uji *Q Square*

*Q-square* test untuk mengevaluasi model struktural *predictive relevance*. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

Nilai *Q-square* lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* sehingga dapat dikatakan apabila nilai *Q-square* semakin mendekati 1 maka dapat dikatakan model semakin baik. Adapun rumus *Q-square* adalah sebagai berikut :

$$Q\text{-Square} = 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2) \dots (1 - R^2_p)$$

Keterangan :

- $R^2_1$  = nilai *R-square* variabel endogen pertama
  - $R^2_2$  = nilai *R-square* variabel endogen kedua
  - $R^2_p$  = nilai *R-square* variabel endogen ke.....(p)
- $$= 1 - (1 - 0,0475)(1 - 0,601)$$
- $$= 1 - (0,525)(0,399)$$
- $$= 1 - 0,209$$
- $$= 0,790$$

Berdasarkan hasil pengujian diatas maka diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0,790 yang dapat diartikan bahwa model dapat dikatakan baik dikarenakan semakin mendekati 1.

**5.1 Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *resampling Bootstrap* yang dikembangkan oleh *Geisser & Stone*. Uji statistik yang digunakan adalah statistik t atau Uji t dengan tingkat signifikasi 0,05 (alpha=5%). Adapun hasil pengujian *bootstrap* dihasilkan seperti pada gambar sebagai berikut:



Gambar 5.9  
Hasil Pengujian *Bootstrap*

	Origin Sampl e (O)	Sampl e Mean (M)	Standar d Error (STER R)	Tstatistic (O/STER R)	Pvalue s
EFIKASI DIRI->KEPUASAN KERJA	0.389	0.398	0.105	3.700	0.000
EFIKASI DIRI->KINERJA KARYAWAN	0.243	0.249	0.126	1.932	0.027
MOTIVASI->KEPUASAN KERJA	0.435	0.426	0.117	3.710	0.000
MOTIVASI->KINERJA KARYAWAN	0.371	0.377	0.118	3.133	0.001
	0.207	0.213	0.120	1.717	0.043

Sumber : Data sekunder diolah,2020

**5.1.1 Uji Hipotesis Pertama**

**H1: Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja**  
Berdasarkan hasil pengujian *bootstrap* diatas, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,700 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,67 dengan signifikansi 0,000 dan nilai *Origin sample* sebesar 0,389. maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

**5.1.2 Uji Hipotesis Kedua**

**H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.**  
Hasil pengujian *bootstrap* diatas, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,133 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,67 dengan signifikansi 0,001 dan nilai *Origin sample* sebesar 0,371. maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

**5.1.3 Uji Hipotesis Ketiga**

**H3: Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.**  
Hasil pengujian *bootstrap* diatas, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,932 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,67 dengan signifikansi 0,027 dan nilai *Origin sample* sebesar 0,234.

maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

**5.1.4 Uji Hipotesis Keempat**

**H4: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.**

Hasil pengujian *bootstrap* diatas, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,717 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,67 dengan signifikansi 0,043 dan nilai *Origin sample* sebesar 0,207. maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

**5.1.5 Uji Hipotesis Kelima**

**H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.**

Hasil pengujian *bootstrap* diatas, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,710 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,67 dengan signifikansi 0,000 dan nilai *Origin sample* sebesar 0,435. maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

**5.1.6 Uji Hipotesis Keenam**

Untuk menguji hipotesis variabel mediasi kepuasan kerja apakah mampu memediasi hubungan antara variabel efikasi diri dengan variabel kinerja karyawan dilakukan pengolahan data dengan hasil sebagai berikut :

Gambar 5.10  
Indirect Effect

	Original sample	Sample mean	Standard error	Tstatistic	Pvalues
Efikasi diri->Kepuasan kerja					
Efikasi diri->kinerja karyawan	0,169	0,169	0,063	2,673	0,004
Kepuasan kerja->kinerja karyawan					
Motivasi->kepuasan kerja					
Motivasi->kinerja karyawan	0,161	0,160	0,066	2,438	0,008

Sumber : Data sekunder diolah,2020

**H6: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara Efikasi diri dengan kinerja karyawan.**

Hasil pengujian *bootstrap* pada tabel *Indirect Effect* diatas, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,673 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,67 dengan signifikansi 0,004 dan nilai *Origin sample* sebesar 0,169. maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis kepuasan kerja memediasi variabel efikasi diri terhadap kinerja dapat diterima.

**5.1.7 Uji Hipotesis Ketujuh**

Untuk menguji hipotesis varibel mediasi kepuasan kerja apakah mampu memediasi hubungan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan dilakukan pengolahan data dengan hasil sebagai berikut :

Gambar 5.11  
Indirect Effect

	Original sample	Sample mean	Standard error	Tstatistic	Pvalues
Efikasi diri->Kepuasan kerja					
Efikasi diri->kinerja karyawan	0,169	0,169	0,063	2,673	0,004
Kepuasan kerja->kinerja karyawan					
Motivasi->kepuasan kerja					
Motivasi->kinerja karyawan	0,161	0,160	0,066	2,438	0,008

Sumber : Data sekunder diolah, 2020

**H7: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.**

Hasil pengujian *bootstrap* pada tabel *Indirect Effect* diatas, diatas, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,438 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,67 dengan signifikansi 0,008 dan nilai *Origin sample* sebesar 0,161. maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis kepuasan kerja memediasi variabel motivasi terhadap kinerja dapat diterima.

**5.2 Pembahasan**

Pengaruh masing masing variabel laten exogen ( efikasi diri, motivasi kerja) terhadap variabel endogen ( kepuasan kerja dan kinerja karyawan) dapat dijelaskan sebagai berikut :

**5.3.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BNI Syariah Cabang Pekalongan.**

Berdasarkan hasil pengujian *bootstrap* diatas, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,700 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,67 dengan signifikansi 0,000 dan nilai *Origin sample* sebesar 0,389 maka dapat disimpulkan semakin tinggi efikasi diri karyawan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh efikasi diri karyawan hal ini dikarenakan perusahaan dalam hal ini PT. Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan mampu menumbuhkan keyakinan dalam diri karyawan dalam bekerja dan mencapai hasil yang diharapkan. Hasil penelitian ini berbanding lurus atau sesuai dengan program-program yang telah dijalankan BNI Syariah yaitu melalui proses bimbingan dan pengarahan, siraman ruhani, pendidikan dan pengembangan, dan melalui *capacity building leadership*. Untuk meningkatkan efikasi diri BNI Syariah mewajibkan unsur pimpinan untuk menjalankan program *Know Your Employee* (KYE).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung Propinsi Bali oleh Putri dan Wibawa tahun 2016 hasil penelitian menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,309. Hal ini membuktikan bahwa efikasi diri berbanding lurus dengan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan pada guru guru sekolah sektor *DG Khan*

*Pakistan* oleh *Kishwar* tahun 2016 dengan hasil efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan  $df$  sebesar 0.109 dan signifikansi 0.000.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Chasanah pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang tahun 2018 dengan hasil penelitian menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 4.420$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1.703$  ( $t_{hitung} 4.420 > t_{tabel} 1.703$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dengan  $\alpha = 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ).

### 5.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BNI Syariah Cabang Pekalongan.

Berdasarkan hasil pengujian *bootstrap* diatas, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,133 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,67 dengan signifikansi 0,001 dan nilai *Origin sample* sebesar 0,371. Maka dapat disimpulkan semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan hal ini dikarenakan adanya pemenuhan kebutuhan keberadaan, kebutuhan berhubungan atau berkomunikasi, kebutuhan akan pengakuan atau status dan kebutuhan pertumbuhan dan pengembangan yang diberikan dengan baik oleh BNI Syariah. Pada motivasi kerja, BNI Syariah mampu memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja dan sistem penggajian yang di anggap cukup untuk memenuhi kebutuhan para karyawan. Hasil penelitian ini berbanding lurus dengan program-program yang telah dijalankan untuk menumbuhkan motivasi kerja karyawan BNI Syariah melalui serangkaian kegiatan morning briefing dengan diawali dengan pembacaan terjemahan ayat ayat suci Alqur'an 5 ayat per hari kemudian dilanjutkan dengan konsolidasi dan ditutup dengan yel yel yang menyemangati suasana pagi hari. Kegiatan lain yang dilakukan untuk menumbuhkan motivasi juga melalui

*employee* dan *family gathering*, sistem karir yang terbuka baik melalui penelusuran karyawan melalui manajemen talent maupun melalui test dan wawancara.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suyanto dkk tahun 2019 pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo dengan hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hal ini dibuktikan dengan variabel endogen (motivasi kerja) terhadap variabel eksogen (kepuasan kerja) *Standardised Effect (SE) Direct* sebesar 0.342 *Indirect* nihil dan *p value* 0.000

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri dan Wibawa tahun 2016 pada Bagian Perlengkapan Sekretaris Kabupaten Klungkung Propinsi Bali dengan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai artinya bila motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0.527, dengan *coefficients Beta* 0.527 dan signifikansi 0.000.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu pada PT. Askes Persero Cabang Boyolali yang dilakukan oleh Kurnia tahun 2013 dengan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja artinya bila motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan hal ini dibuktikan dengan nilai  $\text{sig.t}$  sebesar 0.000 dengan  $\alpha$  0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. *Nilai adjusted R Square* menunjukkan nilai sebesar 0,524 atau 52,4%. Artinya bahwa kepuasan kerja (Y1) dipengaruhi sebesar 52,4% oleh motivasi kerja (X). Sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti.

### 5.3.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Cabang Pekalongan.

Hasil pengujian *bootstrap* diatas, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,932 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,67 dengan signifikansi 0,027 dan nilai *Origin sample* sebesar 0,234. maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima. Maka dapat disimpulkan bila efikasi diri meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan BNI Syariah mampu mengembangkan keyakinan karyawan untuk dapat mengatasi setiap masalah dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan dengan hasil yang diharapkan, sehingga karyawan mampu bertanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan dengan akurat, tercapai sesuai target yang ditetapkan baik dikerjakan secara mandiri maupun dalam tim.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jumari dkk (2013) pada guru guru di SMK Negeri Kecamatan Denpasar dengan hasil penelitian efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan uji korelasi *product moment*, menunjukkan koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) sebesar 0,621 ( $\alpha=0,05$ ) dan koefisien determinasi ( $r_{hitung}^2$ ) sebesar 0,386. Sesuai kriteria interpretasi koefisien korelasi, maka  $r_{hitung} = 0,621$  adalah dalam kategori signifikansi yang kuat.

Selanjutnya hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggraeni (2015) pada Bank BRI Cabang Sungguminasa dengan hasil menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hal ini dibuktikan dengan variabel efikasi diri memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,234. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif efikasi diri terhadap tingkat Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan efikasi diri, maka nilai kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,234 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

Selanjutnya penelitian ini juga menguatkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh setiawan dan andjarwati (2017) pada PT.Busson Auto Finance (BAF) Cabang Surabaya 1 hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,340 dan signifikansi 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima.

#### 5.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Cabang Pekalongan.

Hasil pengujian *bootstrap*, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,717 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,67 dengan signifikansi 0,043 dan nilai *Origin sample* sebesar 0,207. maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima. Maka dapat disimpulkan bila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Peningkatan kinerja pada diri karyawan dikarenakan BNI Syariah mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemenuhan kebutuhan keberadaan, kebutuhan berhubungan atau berkomunikasi, kebutuhan akan pengakuan atau status dan kebutuhan pertumbuhan dan pengembangan yang diberikan dengan baik oleh BNI Syariah. Pada motivasi kerja, BNI Syariah mampu memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja dan sistem penggajian yang di anggap cukup untuk memenuhi kebutuhan pada para karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, teliti, akurat dan tercapai target yang ditetapkan baik dilakukan secara mandiri maupun bersama-sama dalam tim.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lukito dkk (2016) pada Bank BTPN Syariah Cabang Semarang dengan hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan variabel Motivasi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 5,509 dengan nilai signifikansi

sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005, hal ini menandakan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riyadi (2016) pada Perusahaan Daerah Percetakan Kabupaten Banyumas dengan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### 5.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Cabang Pekalongan.

Hasil pengujian *bootstrap* diatas, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,710 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,67 dengan signifikansi 0,000 dan nilai *Origin sample* sebesar 0,435. maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima. Bila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja hal ini terjadi karena perusahaan mampu memberikan upah yang mencukupi kebutuhan, perlakuan atasan yang baik, kondisi lingkungan yang harmonis, kesempatan yang sama untuk promosi dan rekan kerja yang peduli dan ramah sehingga karyawan akan meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan, efektifitas, kemandirian dan komitmen. Hal ini sejalan dengan program yang dijalankan BNI Syariah pada tahun 2020 diantaranya merubah dan meningkatkan range gaji disetiap jenjang, penyederhanaan indeks konjungtur, tunjangan transportasi dan bantuan kontrak rumah bagi karyawan yang ditempatkan di luar home basenya. Agar kepuasan karyawan meningkat BNI Syariah juga memberikan fasilitas kesehatan untuk keluarga karyawan yaitu, istri atau suami karyawan beserta 3 anak (maksimal), BNI Syariah juga mengadakan kegiatan *family gathering* setiap tahun untuk menumbuhkan semangat keakraban dan kekeluargaan sesama keluarga karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Susilo (2018) pada karyawan PTPN X Unit Usaha Pabrik Gula

Modjopanggoong Tulungagung Propinsi Jawa Timur yang menunjukkan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki thitung sebesar 1,944 dengan signifikansi sebesar 0,040. Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  diterima karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,944 > 0,2542$ ) atau signifikansi  $t < 5\%$  ( $0,040 < 0,05$ ).

Selanjutnya penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Damayanti dkk (2018) pada Karyawan Non Medis RSI. Siti Khadijah Palembang dengan hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hal ini dibuktikan dengan Berdasarkan uji hipotesis dengan uji t diketahui bahwa hipotesis diterima, artinya variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar (2,309)  $> t_{tabel}$  (2,024) dengan tingkatan signifikansi sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05 atau ( $0,026 < 0,05$ ), hal ini berarti ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dengan kata lain hipotesis diterima.

### 5.3.6 Kepuasan Kerja Mampu Memediasi Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan BNI Syariah Pekalongan.

Hasil pengujian *bootstrap* pada tabel *Indirect Effect* diatas, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,673 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,67 dengan signifikansi 0,004 dan nilai *Origin sample* sebesar 0,169. maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis kepuasan kerja memediasi variabel efikasi diri terhadap kinerja dapat diterima. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Jika

efikasi diri meningkat, maka kepuasan kerja meningkat.

Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan artinya semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri, maka keyakinan diri sendiri akan kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan hasil yang diharapkan akan meningkat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan program BNI Syariah untuk terus meningkatkan efikasi diri karyawan melalui serangkaian program yang terencana dan terukur misalnya di unit layanan selalu dilakukan *roleplay*, *real play* dan *sharing session* disetiap minggunya dengan suasana yang senang dan ceria sehingga kepuasan kerja karyawan akan pekerjaannya semakin meningkat yang selanjutnya pada hasil akhirnya adalah peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chasanah (2018) pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang dengan hasil penelitian variabel kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara variabel efikasi diri terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila kepuasan kerja meningkat maka efikasi diri karyawan akan meningkat dan kinerja karyawan juga mengalami peningkatan hal ini dibuktikan dengan hasil uji *standard error (indirect effect)* sebesar 3.3333 dan  $Z_{hitung}$  sebesar 3.3333 >  $Z_{tabel}$  1.96 serta signifikan.

### 5.3.7 Kepuasan Kerja Mampu Memediasi Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan BNI Syariah Pekalongan.

Hasil pengujian *bootstrap* pada tabel *Indirect Effect* diatas, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,438 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,67 dengan signifikansi 0,008 dan nilai *Origin sample* sebesar 0,161. maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis kepuasan kerja memediasi variabel motivasi terhadap kinerja dapat diterima.

Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi motivasi kerja dan akan meningkatkan kinerja karyawan artinya semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri, maka akan semakin tinggi motivasi kerja karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan program BNI Syariah tahun 2020 yang terus memberikan kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya dengan menaikkan range gaji disemua jenjang atau level, dan memberikan kesempatan karyawan untuk mendapatkan beasiswa S2 ITB untuk karyawan terbaik seluruh Indonesia dengan terlebih dahulu menjalani serangkaian test untuk mendapatkan beasiswa, dengan program-program kesejahteraan dan pengembangan *skill* dan *knowledge* tersebut maka kepuasan karyawan akan meningkat yang selanjutnya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hanafi dkk (2017) pada PT BNI Life Insurance dengan hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.32 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1.96.

## 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh efikasi diri, motivasi kerja, dengan dimediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 57 karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan

dapat disimpulkan variabel efikasi diri, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Pekalongan, dikarenakan nilai efikasi diri, dan motivasi kerja memperoleh hasil dengan nilai signifikansi dibawah 0.05 dan juga dari beberapa pernyataan karyawan pada kusioner penelitian indikator variabel efikasi diri dan motivasi kerja memiliki nilai yang tinggi.

2. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 57 karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan dapat disimpulkan variabel efikasi diri, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Pekalongan, dikarenakan nilai efikasi diri, dan motivasi kerja memperoleh hasil dengan nilai signifikansi dibawah 0.05 dan juga dari beberapa pernyataan karyawan pada kusioner penelitian indikator variabel efikasi diri dan motivasi kerja memiliki nilai yang tinggi.
3. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 57 karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Pekalongan, dikarenakan kepuasan kerja memperoleh hasil dengan nilai signifikansi dibawah 0.05 dan juga dari beberapa pernyataan karyawan pada kusioner penelitian indikator variabel kepuasan kerja memiliki nilai yang tinggi.
4. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 57 karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara variabel efikasi diri terhadap variabel kinerja, dikarenakan mediasi kepuasan kerja memperoleh hasil dengan nilai signifikansi dibawah 0.05 dan juga dari beberapa pernyataan karyawan pada kusioner penelitian indikator variabel efikasi diri, kepuasan kerja dan kinerja memiliki nilai yang tinggi
5. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 57 karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan

dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja, dikarenakan mediasi kepuasan kerja memperoleh hasil dengan nilai signifikansi dibawah 0.05 dan juga dari beberapa pernyataan karyawan pada kusioner penelitian indikator variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja memiliki nilai yang tinggi

## 6.2 Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini sesuai dan menguatkan penelitian terdahulu dan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel efikasi diri dengan kepuasan kerja, variabel motivasi terhadap kepuasan kerja, variabel efikasi diri terhadap kinerja, variabel motivasi kerja terhadap kinerja dan variabel kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara efikasi diri dengan kinerja serta variabel kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja.

## 6.3 Implikasi Manajerial (Saran)

Penelitian ini dapat dijadikan bahan rujukan untuk pengembangan karyawan Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan, agar lebih produktif dalam bekerja sehingga tujuan dan sasaran (target) perusahaan dapat terlampaui, dan diharapkan perusahaan lebih memperhatikan dan mengetahui karyawannya (*know your employee*) melalui program pendidikan dan pengembangan karena sumber daya manusia merupakan aset yang penting karena memiliki karakteristik yang sulit ditiru. Perusahaan yang memiliki budaya kerja yang baik akan mampu bersaing dalam industri sejenis.

## 6.4 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan waktu dan jumlah populasi yang sedikit, seluruh populasi menjadi sampel karena karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan hanya 57 orang.

## 6.5 Penelitian Mendatang

Penelitian mendatang diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini untuk mengembangkan dampak lainnya karena penelitian ini hanya terdapat 2 variabel eksogen yaitu variabel efikasi diri dan motivasi kerja. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan atau menambahkan variabel yang lebih kompleks seperti locus of control

dan variabel lainnya serta penelitian selanjutnya dapat memilih lokasi ditempat yang berbeda dengan menambahkan lebih banyak lagi jumlah sampel yan menjadi objek penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moch. (2000). *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Edisi Revisi, Liberty.
- Akhir Putra Setiawan, Tri Andjarwati. (2017) “Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Busson Auto Finance (BAF) Cabang Surabaya I”, *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Volume 2 Nomor 1, 1 Mei 2017:275-284.
- Bandura. A. (2010). “*Self Efficacy Mechanism in Psychological and Health Promoting Behavior*”, Prentice Hall, New Jersey.
- Ghufron, M Nur. S Risnawati.(2010). *Teori-teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar Ruzz Media
- Heri Puspito Lukito, Andi Tri Haryono, M Mukeri Warso. (2016). *Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Pegalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Btpn Syariah Semarang)*. *Journal of Management* Vol.2 No.2 , Maret 2016
- Kreitner dan Kinicki. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Edisi Pertama Salemba Empat.
- Krishnan, R. 2010. *Job Satisfaction as a Potential Mediator Between Motivational Job Characteristic and Organizational Citizenship Behavior: Evidence from Malaysia*. *Journal of Information Technology and Economic Development*, 1 (1), pp: 86-110.
- Kishwar Naheed, Sajid Iqbal. (2016). *Relationship of Motivation and Self-Efficacy with Job Satisfaction of Teachers A Case Study of DG – Khan Education Sector*. *Journal of Culture, Society and Development*. [www.iiste.org](http://www.iiste.org). ISSN 2422-8400 An International Peer-reviewed Journal. Vol.15, 2016
- Luluk Nur Chasanah. (2018). *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Studi Pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang*. Central Library Of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Of Malang.
- Luthans, Fred.(2014). *Organizational Behavior*, Singapore:Megraw Hill Book co
- Mangkunegara. Anwar Prabu.(2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mukhlis Riyadi. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas*. FE-UN
- Oxy Rindiantika Sari, Heru Susilo.(2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Ptpn X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 64 No. 1 November2018.[administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id).