
Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, *SELF EFFICACY*, DAN *SELF ESTEEM* TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS KANTOR KOSPIN JASA PUSAT PEKALONGAN)

Cahaya Murni Asih¹ Arif Budiharjo²

Program Srudi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan^{1,2}

murnicahaya178@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT (in English)

Article history:

Received:

Received in revised form:

Accepted:

Keywords: *Transformational Leadership, Self-
efficacy, Self-esteem, Job Satisfaction*

Paper type

Artikel penelitian

This research was conducted with the aim of testing and analyzing the influence of transformational leadership, self-efficacy and self-esteem on the job satisfaction of Kospin Jasa Pusat Pekalongan employees. The type of research carried out in this research is deductive research with a causal associative method and a quantitative approach. The data collection model uses observation, questionnaires, interviews and secondary data search (literature study). The sampling technique in the research is probability random sampling. The sample in this study was 60 employees of Kospin Jasa Pusat Pekalongan. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The research results show that transformational leadership has a positive and insignificant effect on job satisfaction. Self-efficacy has a significant positive effect on job satisfaction. Self-esteem has a positive and insignificant effect on job satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang baik bukanlah pilihan, tetapi diperlukan agar perusahaan dapat berkembang dan kompetitif. Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat diukur tidak hanya dari efisiensi kerja, tetapi juga dari kualitas kerja yang dihasilkan perusahaan. Sumber daya manusia suatu perusahaan perlu dikelola dan dikembangkan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan puas sehingga dapat memberikan kontribusi bagi kinerja dan kemajuan perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, serta kerjasama antara pimpinan dan rekan kerja. Diperlukan strategi manajemen sumber daya manusia yang baik dalam memaksimalkan potensi untuk mendapatkan keseimbangan pencapaian kompetensi berorganisasi (Sidik & Budiharjo, 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan dan memaksimalkan kinerja karyawan Kospin Jasa Pusat Pekalongan.

Kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi dapat mempengaruhi terpenuhinya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaan dapat membuat tetap bertahan di perusahaan yang secara keseluruhan untuk memuaskan kebutuhannya. Semakin puas karyawan dalam bekerja di perusahaan maka komitmen organisasional karyawan semakin tinggi (Chalimah, 2023). Dimana kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan dan memaksimalkan kinerja karyawan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas (Jufrizen & Lubis, 2020). Pemimpin transformasional dapat memberikan keteladanan sebagai panutan bagi karyawannya dan dapat mendorong karyawan untuk berperilaku kreatif, inovatif dan mampu memecahkan masalah dengan pendekatan baru. Selain itu, pemimpin transformasional juga peduli pada permasalahan yang dihadapi karyawan serta selalu memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja sehingga akan tercipta kepuasan kerja bagi para karyawannya. Kepemimpinan transformasional didefinisikan melalui dampaknya terhadap bagaimana pemimpin yang memperkuat sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemanjuran diri secara kolektif, dan pembelajaran dalam tim (Sylvani et al., 2020).

Self efficacy atau ketidakpercayaan diri dianggap sebagai salah satu pemicu munculnya kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi keyakinan_karyawan akan kompeten dan kemampuannya dalam melakukan pekerjaannya, serta keyakinan bahwa mereka dapat menghadapi berbagai tantangan, hambatan dan rintangan yang muncul dalam melakukan sesuatu pekerjaan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi dan percaya bahwa mereka dapat memenuhi tujuan akan lebih besar kemungkinannya untuk bekerja lebih keras guna mencapai tujuan yang ditetapkan serta menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi (Mohamad Andre, 2022). *Self efficacy* tidak ada hubungannya dengan keterampilan yang dimiliki karyawan, melainkan dengan keyakinan pada apa yang dapat mereka lakukan dengan kemampuan untuk menangani situasi apa pun. Menurut (Maulina, 2018) *Self efficacy* merupakan keyakinan bahwa seseorang mampu

melaksanakan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi rintangan dalam berbagai situasi. Karyawan cenderung menghindari atau bahkan lari dari situasi yang diyakini bahwa individu tidak mampu untuk menghadapinya.

Selain *self efficacy*, faktor lain yang juga turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah (harga diri) *self esteem*. *Self esteem* pada dasarnya terbentuk oleh keadaan diri karyawan itu sendiri serta terbentuk dari bagaimana orang lain memperlakukan diri karyawan tersebut. *Self esteem* yang rendah seringkali tidak berani mencari tantangan baru dalam hidup, lebih suka menghadapi hal-hal yang sudah terkenal, menyukai hal-hal yang tidak diperlukan, tidak dapat berkomunikasi dengan orang lain dan mudah merasa hidupnya tidak bahagia (Wulandari et al., 2020). Karyawan yang memiliki *self esteem* yang tinggi akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa bahwa kehadirannya diperlukan di dalam sebuah perusahaan. Sementara karyawan dengan *self esteem* yang rendah cenderung tidak berani mencari tantangan-tantangan baru dalam hidupnya, lebih senang menghadapi hal-hal yang sudah dikenal dengan baik serta menyenangkan hal-hal yang tidak penuh dengan tuntutan, tidak mampu berkomunikasi dengan orang lain, dan cenderung merasa hidupnya tidak bahagia.

Kospin Jasa Pusat Pekalongan merupakan salah satu Lembaga Keuangan yang ada di Pekalongan, selama ini banyak melakukan usaha-usaha komersial dalam rangka mendapatkan keuntungan yang maksimal. Adapun pusat pendapatan terbesar adalah usaha unit simpan pinjam sehingga unit inilah yang memberikan kontribusi terbesar terhadap pencapaian tujuan koperasi. Tujuan pendirian Koperasi Simpan Pinjam Jasa adalah memberikan solusi dalam mengatasi kesulitan untuk mendapatkan pinjaman modal usaha mereka, karena umumnya bisnis mereka masih dikelola dengan cara tradisional.

Beberapa sifat yang dimiliki oleh pemimpin belum mencerminkan sifat kepemimpinan transformasional serta terdapat beberapa karyawan yang memiliki potensi dalam pekerjaan, namun kurang percaya diri dalam menunjukkan potensinya tersebut. Selain itu, pemimpin juga kurang dalam memberikan pengarahan pada karyawannya, sehingga ada beberapa karyawan yang kurang puas dalam bekerja. Karena adanya permasalahan tersebut mengakibatkan kurangnya rasa kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Landasan Teori

Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang dapat memahami keinginan dan kebutuhan bawahannya yang akan meningkatkan kepercayaan bawahan terhadap aktivitas organisasi, sehingga karyawan akan terinspirasi untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin (Diansyah, 2018).

Menurut (Aditya & Ardana, 2016) terdapat empat indikator yang dapat memengaruhi kepemimpinan transformasional, yaitu pertimbangan individual, stimulasi intelektual, karisma, dan motivasi inspirasional

Self efficacy

Self efficacy adalah keyakinan dan kepercayaan yang ada dalam diri seseorang akan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan sesuatu sehingga dapat membentuk suatu perilaku tertentu yang sesuai dengan harapan yang diinginkan (Maulina, 2018).

Menurut (Azhari, Azhari, Y. Yusniar, 2022) terdapat 8 (delapan) indikator yang dapat memengaruhi *Self Efficacy*, yaitu :

- 1) Memiliki kemampuan
- 2) Memiliki jangung jawab
- 3) Orientasi pada tujuan
- 4) Menghadapi hambatan
- 5) Memiliki keinginan berhasil
- 6) Memiliki keyakinan
- 7) Memiliki ketekunan yang kuat
- 8) Orientasi pada control

Self esteem

Self esteem berkaitan dengan bagaimana orang menilai tentang dirinya dan akan mempengaruhi kehidupan sehari-hari. Menurut (Maulina, 2018) mengatakan bahwa *self esteem* merupakan penilaian individu terhadap diri sendiri dan dipengaruhi oleh karakteristik yang dimiliki orang lain dalam menjadi pembanding.

Menurut (Indriyani et al., 2020) terdapat 5 (lima) indikator yang dapat memengaruhi *Self Esteem*, yaitu :

- 1) Perasaan aman
- 2) Perasaan menghormati diri
- 3) Perasaan diterima
- 4) Perasaan mampu
- 5) Perasaan Berharga

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak ketika karyawan memandang pekerjaan mereka (Devina, 2018).

Menurut (Azhari, Azhari, Y. Yusniar, 2022) terdapat empat indikator yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Gaji upah yang pantas
- 2) Pekerjaan yang menantang
- 3) Rekan sekerja mendukung
- 4) Kondisi kerja yang mendukung
- 5) Kesesuaian pribadi dengan pekerja

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan (Diansyah, 2018), (Sylvani et al., 2020), (Kilapong, 2013) dan (Alvionita et al., 2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang dapat memahami keinginan dan kebutuhan bawahannya sehingga meningkatkan kepercayaan bawahan terhadap aktivitas organisasi atau perusahaan maka akan berpengaruh kepada kepuasan karyawan.

Seperti pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Alvionita et al., 2023) dengan jumlah sampel 47 karyawan Klinik L'Viors Kayoon Surabaya, yang menghasilkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kepemimpinan Transformasioal berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan (Azhari, Azhari, Y. Yusniar, 2022), (Kilapong, 2013), (Maulina, 2018), (Findriyani, 2021) dan (Lestari et al., 2020) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya *self- efficacy* yang tinggi mampu membuat individu yakin dalam melaksanakan tugas atau tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai target tertentu. Jika target yang dicapai karyawan sesuai dengan yang diharapkan maka akan berpengaruh kepada kepuasan karyawan.

Seperti pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lestari et al., 2020) dengan jumlah sampel 133 karyawan yang bekerja pada perusahaan yang berada di Sidoharjo, yang menghasilkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan (Risnawati, 2018), (Wulandari et al., 2020), (Kilapong, 2013), (Maulina, 2018) dan (Hartini Hartinia, Normiyati N, 2022) menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Adanya *self-esteem* yang tinggi akan membuat individu menghargai dirinya sendiri, merasa berharga dan mensejajarkan dirinya dengan orang lain sehingga sasaran serta kemajuan mudah untuk dicapai, akan berpengaruh terhadap karyawan sehingga menimbulkan kesenangan dan kepuasan kerja yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan Perusahaan.

Seperti pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hartini Hartinia, Normiyati N, 2022) dengan jumlah sampel 67 orang guru SD di Kecamatan Kindang, yang menghasilkan bahwa *self esteem* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : *Self Esteem* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peneliti memakai jenis penelitian berupa *probability sampling*. Probability sampling adalah dengan memberikan peluang yang sama kepada seluruh populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Menurut (Fitriani & Pujiastuti, 2021) simple random sampling merupakan pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan stara yang ada dalam populasi, sehingga setiap karyawan berpeluang untuk dijadikan sampel penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel yang akan diteliti, yaitu Pengaruh kepemimpinan transformasional, *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kospin Jasa Pusat Pekalongan. Sampel yang digunakan berjumlah 60 orang karyawan tetap Kospin Jasa Pusat Pekalongan.

Uji Kecocokan Model

**Tabel 1. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	638.233	3	212.744	24.131	.000 ^b
Residual	493.700	56	8.816		
Total	1131.933	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Self Esteem, Kepemimpinan Transformatasional, Self Efficacy

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil dari tabel 4.17 diatas, menunjukkan hasil perhitungan dari Uji Kecocokan Model. Perhitungan diatas diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000. Sehingga, dapat diambil kesimpulan bahwa 0,000 lebih kecil dari nilai signifikasi 0,05 yang artinya dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima. Maka, ketiga variabel independen Kepemimpinan Transformatasional (X1), *Self Efficacy* (X2) dan *Self Esteem* (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 2. Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.190	5.465		1.865	.067
Kepemimpinan Transformatasional	.183	.093	.197	1.973	.053
Self Efficacy	.324	.065	.552	4.947	.000
Self Esteem	.167	.102	.163	1.633	.108

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas model analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 10.190 + 0.183 X1 + 0.324 X2 + 0.167 X3 + e$$

Dari hasil analisis persamaan regresi tersebut menunjukkan arti bahwa :

1. Konstanta = 10,190 Koefisien regresi bernilai positif . Hal itu menunjukkan bahwa jika ada pengaruh gaya kepemimpinan transformatasional (X1), self efficacy (X2) dan self esteem (X3) pada kepuasan kerja karyawan pada Kospin Jasa Pusat Pekalongan.
2. Koefisien B1 = 0,183 Koefisien regresi pengaruh kepemimpinan transformatasional (X1) bernilai positif. Hal itu menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan transformatasional mengalami kenaikan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Kospin Jasa Pusat Pekalongan.

3. Koefisien $B_2 = 0,324$ Koefisien regresi pengaruh *self efficacy* (X_2) bernilai positif. Hal itu menunjukkan bahwa apabila *self efficacy* mengalami kenaikan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Kospin Jasa Pusat Pekalongan.
4. Koefisien $B_3 = 0,167$ Koefisien regresi pengaruh *self esteem* (X_3) bernilai positif. Hal itu menunjukkan bahwa apabila *self esteem* akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Kospin Jasa Pusat Pekalongan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformatifional (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Kospin Jasa Pusat Pekalongan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kospin Jasa Pusat Pekalongan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t -hitung $> t$ -tabel ($1,973 > 1,672$ dan $0,053 > 0,05$). Sehingga H_1 yang menyatakan "Kepemimpinan Transformatifional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ditolak".

Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan inspirasi, arahan dan memotivasi kepada bawahannya untuk mencapai hasil yang sesuai dengan apa yang sudah direncanakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan transformasional dalam organisasi merupakan gambaran langkah kerja bagi karyawan yang berada di bawahnya. Seorang pemimpin dalam mengarahkan dan menggerakkan bawahannya untuk dapat mencapai tujuan yang sudah direncanakan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Semakin baik kepemimpinan transformasional tentunya akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Jika pemimpin Kospin Jasa Pusat Pekalongan dapat melaksanakan fungsinya dengan baik maka kepuasan kerja karyawan dapat tercapai dengan baik pula begitupun sebaliknya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan diikuti bawahannya, sehingga keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi perusahaan perlu dilakukan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan diharapkan meningkatkan upaya bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Diansyah, 2018) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformatifional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi" yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh *Self Efficacy* (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Kospin Jasa Pusat Pekalongan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kospin Jasa Pusat Pekalongan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t -hitung $> t$ -tabel ($4,947 > 1,672$ dan $0,000 < 0,05$). Sehingga H_2 yang menyatakan "*Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diterima".

Berdasarkan dari hasil kuesioner yang telah dibagikan mengenai variabel *Self Efficacy*, karyawan pada Kospin Jasa Pusat Pekalongan memiliki rasa optimistis tinggi untuk mencapai suatu prestasi dengan sering mencari kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan pengetahuan baru dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan. Dalam pengembangan kemampuan kerja, cukup penting karyawan untuk memilih tugas-tugas yang berisiko dan menghindari mengambil tugas baru jika ada kemungkinan bahwa akan terlihat

tidak kompeten untuk orang lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Degustia et al., 2022) dengan judul “Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Variabel Burnout Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Organisasi Sektor Bisnis” yang menunjukkan bahwa *Self Efficacy* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh *Self Esteem* (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Kospin Jasa Pusat Pekalongan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kospin Jasa Pusat Pekalongan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($1,633 < 1,672$ dan $0,108 > 0,05$). Sehingga H3 yang menyatakan “*Self Esteem* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ditolak”.

Berdasarkan dari hasil kuesioner yang telah dibagikan mengenai variabel *Self Efficacy*, karyawan pada Kospin Jasa Pusat Pekalongan merasa yakin bahwa keterampilan dan kemampuannya sama atau melebihi dari rekan kerja yang lain, memahami dan mampu menyelesaikan dengan tepat waktu tugas pekerjaan yang harus dilakukan. Pemimpin juga mendukung ide-ide dan cara menyelesaikan suatu pekerjaan serta mengakui pentingnya kontribusi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasanah & Laily, 2020) dengan judul “*Self-Efficacy* dan Kepuasan Kerja pada Guru Taman Kanak-Kanak (TK)” yang menunjukkan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Kantor Kospin Jasa Pusat Pekalongan), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut Kepemimpinan Transformasional berpengaruh berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kospin Jasa Pusat Pekalongan. *Self Efficacy* berpengaruh berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kospin Jasa Pusat Pekalongan. *Self Esteem* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kospin Jasa Pusat Pekalongan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). *PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, SELF EFFICACY TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF*. 5(3), 1801–1830.
- Agil Rizki Nugroho, W. B. dan B. S. (2018). *PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA Agil Rizki Nugroho , Widjajaning Budi dan Bachtiar Susanto Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya* Keywords : *Employee Engagement , Transforma*. 01(01), 71–86.
- Alvionita, V. D., Fitrianty, R., & Rahayu, S. (2023). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA: STUDI KASUS PADA KLINIK L'VIORS*. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 7(1), 60–71.
- Amalia, F., & Unggul, E. (2021). Analisis Implementasi Penyusunan Laporan Keuangan Pada Umkm Berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan Entitas Mikro, Kecil Dan Menengah. *Jurnal Sainifik Program Studi Akuntansi, Politeknik Raflesia*, 19(1), 25–30.
- Azhari, Azhari, Y. Yusniar, M. F. C. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Iklim Organisasi, Quality of Work

- Life Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *Among Makarti*, 15(1), 1–18.
<https://doi.org/10.52353/ama.v15i1.224>
- Budiyanto, A. (2021). *Pengaruh Self Esteem , Self Efficacy , Kepuasan Kerja Dan Neotekno Nusantara*. 24(3), 310–329.
- Chalimah, M. N. A. (2023). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI*. 26(September), 112–119.
- Degustia, F. ... Kerja, K. (2022). *PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN*. 7(2), 205–214.
- Devina, G. (2018). Pengaruh Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance Cabang Surabaya 2. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(1), 1–9.
- Diansyah, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 33(1), 59–72. <https://doi.org/10.24856/mem.v33i1.624>
- Findriyani, P. (2021). *Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi*. 3(4), 798–816.
- Fitriani, R. N., & Pujiastuti, H. (2021). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Hasil Belajar Matematika. *Jurnal Cendekia : Jurnal Pendidikan Matematika*, 5(3), 2793–2801.
<https://doi.org/10.31004/cendekia.v5i3.803>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25 (ke 9)*. Universitas Diponegoro.
- Hartini Hartinia, Normiyati N, A. W. (2022). *Kecerdasan Emosional, Motivasi Berprestasi, dan Self-esteem serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Guru*. 13(02), 1–6.
<https://doi.org/10.32832/jm-uika.v13i2.5625>
- Hasanah, N., & Laily, N. (2020). Self-Efficacy dan Kepuasan Kerja pada Guru Taman Kanak-Kanak (TK). *Efektor*, 7(1), 80–89. <https://doi.org/10.29407/e.v7i1.14398>
- Indriyani, J. ... Kerja, D. K. (2020). *PENGARUH SELF ESTEEM DAN SELF EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada pegawai RSUD Ciamis)*. 2, 53–62.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Konsep Uji Validits dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Kilapong, N. (2013). Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tropica Cocoprima Manado. *Self... Jurnal EMBA*, 141(4), 141–150.
- Lestari, U. P. ... Darmawan, D. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 3(2), 529–536.
- Maulina, I. (2018). Pengaruh Komunikasi, Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8(2), 97–118.
<http://jurnal.unsyiah.ac.id/JlnoMan/article/download/9349/7649/>
- Mocheche, E. K., Bosire, J., & Raburu, P. (2017). Influence of self-esteem on job satisfaction of secondary school teachers in Kenya. *International Journal of Advanced and Multidisciplinary Social Science*, 2017(2), 40–48.
<https://doi.org/10.5923/j.jamss.20170302.01>
- Mohamad Andre, B. S. (2022). *J-MAS*. 7(April), 1–6. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.332>

- Munandar, A. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN KOMBINASI* (D. K. C. M. S. I. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-result>. Munandar, A. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF* (ed.)). CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Perdana, E. (2016). Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22. In *Lab Kom Manajemen Fe Ubb*. Risnawati, Y. (2018). Pengaruh Self- Esteem Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Negeri Di Wilayah Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 9(2), 951–952.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38–44. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.5>
- Setiawan, B. (2017). *Teknik Hitung Manual Analisis Regresi Linear Berganda Dua Variabel Bebas*. 0–9. <https://doi.org/10.31227/osf.io/gd73a>
- Sidik, M., & Budiharjo, A. (2023). *Pengaruh self efficacy dan komitmen organisasi terhadap prestasi akademik*. 1(1), 16–23.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sylvani, S., Jufri, A., & Qodriah, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dimediasi Oleh Keadilan Organisasi Pada RSIA Cahaya Bunda Cirebon. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 1–10. <https://doi.org/10.34308/eqien.v7i1.104>
- Wulandari, N. L. A. A., Sumadi, N. K., & Swara, N. N. A. A. V. (2020). Pengaruh Self Esteem, Empowerment, dan Team Work Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR TISH di Gianyar. *Widya Manajemen*, 2(1), 89–99. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.552>
- Zaeni, A., Sunarjo, W. A., & Shofiyuddin, M. (2023). *THE EFFECT OF BENEFITS , TRUST , SELF-EFFICACY , EASE OF USE , SECURITY ON CONSUMER PERCEPTION OF MYPERTAMINA AMONG STUDENTS OF UIN GUSDUR*. 7–8.
- Zaki, M., & Saiman, S. (2021). Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(2), 115–118. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i2.216>