

## **The Effect Of Core Self Evaluation, Emotional Intelligence, And Personal Resources On Employee Job Satisfaction At Bank Muamalat Kc Medan Balaikota**

### **Pengaruh Core Self Evaluation, Emotional Intelligence, Dan Personal Resources Terhadap Employee Job Satisfaction Pada Bank Muamalat Kc Medan Balaikota**

Risma Warti<sup>1\*</sup>, Yusrizal<sup>2</sup>, Khairina Tambunan<sup>3</sup>

Program Studi Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara<sup>1,2,3</sup>

[rismawartii@gmail.com](mailto:rismawartii@gmail.com)<sup>1</sup>, [yusrizal@uinsu.ac.id](mailto:yusrizal@uinsu.ac.id)<sup>2</sup>, [khairinatambunan@uinsu.ac.id](mailto:khairinatambunan@uinsu.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

#### **ABSTRACT**

Employee work has a very important role in supporting company activities. This is because if very employee does a good job, the business activities carried out will develop better than before. Job satisfaction is an important thing that must be considered by the company, because the more employees feel satisfied at work, the better the quality of work produced. The type of research used is quantitative research. The primary data used was collected by distributing questionnaires to 35 employee staff Bank Muamalat KC Medan Balaikota. The data that has been collected is then tested for instrument data and classical assumption tests and processed using multiple linear regression analysis techniques using SPSS version 22 as an analytical tool. This study aims to examine and examine the effect of core self evaluation, emotional intelligence, and personal resources on employee job satisfaction. The results showed that core self evaluation had no effect and was not significant on employee job satisfaction at Bank Muamalat KC Medan Balaikota, while emotional intelligence had a positive and significant effect on employee job satisfaction at Bank Muamalat KC Medan Balaikota, and personal resources had a positive and significant effect on employee job satisfaction at Bank Muamalat Kc Medan Balaikota.

**Keywords:** Core Self Evaluation, Emotional Intelligence, Personal Resources, Employee Job Satisfaction.

#### **ABSTRAK**

Kerja karyawan mempunyai peran yang sangat penting dalam menunjang aktivitas perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena jika setiap karyawan melakukan kerjanya dengan baik maka aktivitas usaha yang dijalankan akan berkembang lebih baik dari sebelumnya. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan, karena semakin karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka akan semakin baik pula kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif. Data primer yang digunakan dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada staff karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota sebanyak 35 karyawan. Data yang sudah terkumpul kemudian dilakukan pengujian instrument data dan uji asumsi klasik serta diolah menggunakan teknis analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 22 sebagai alat bantu analisis. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengkaji pengaruh core self evaluation, emotional intelligence, dan personal resources terhadap employee job satisfaction. Hasil penelitian menunjukkan bahwa core self evaluation tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap employee job satisfaction pada Bank Muamalat KC Medan Balaikota, sedangkan emotional intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee job satisfaction pada Bank Muamalat KC Medan Balaikota, dan personal resources berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee job satisfaction pada Bank Muamalat KC Medan Balaikota.

**Kata Kunci:** Core Self Evaluation, Emotional Intelligence, Personal Resources, Employee Job Satisfaction

#### **1. Pendahuluan**

Perusahaan berkembang secara global dan menghadapi berbagai tantangan untuk mencapai tujuan mereka di dunia yang sangat kompetitif saat ini. Dengan pikiran ini, setiap organisasi akan bertekad untuk terus ada dan mencapai tujuannya. Kinerja setiap karyawan sebagai anggota perusahaan secara langsung terkait dengan tujuannya. Faktor strategis yang

sangat penting untuk pengembangan organisasi adalah kemampuan kerja. Memuaskan karyawan merupakan salah satu tantangan dalam berbisnis untuk mencapai kesuksesan serta agar tetap dapat bersaing. Perspektif ini mengklaim bahwa sumber daya manusia adalah elemen penting, bahkan fundamental, dari setiap masyarakat, apakah itu menguntungkan atau nirlaba. Oleh karena itu, supaya ia dapat menunjukkan kinerja yang produktif, itu harus dikelola dengan efisiensi dan efisiensinya, menggunakan konsep manajemen SDM dengan cara profesional. Kinerja, juga dikenal sebagai kinerja profesional, adalah jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan saat melaksanakan kewajiban profesional mereka (Islamy, 2019).

Perilaku yang terkait dengan pekerjaan, seperti produktivitas dan rotasi karyawan, dianggap sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Porter dan Lowler mantan menyatakan bahwa ketika karyawan merasa rasa keadilan, serta manfaat intrinsik, seperti keuntungan keuangan dan promosi, manfaat profesional mereka akan meningkat, yang akan menyebabkan tingkat kepuasan yang tinggi. Ketika orang tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka juga dapat mencari cara untuk melarikan diri dari pekerjaan mereka (Hanawidjaya, Sindrawati, Sumiati, & Barokah, 2022).

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah tingkat kepuasan profesional yang dicapai saat melakukan pekerjaan, serta pengakuan dan hasil kerja, serta penempatan, perilaku, peralatan dan lingkungan kerja yang positif. Staf yang lebih suka puas dengan pekerjaan mereka, meskipun tidak penting, akan memberikan prioritas pada pekerjaan mereka daripada menyediakan layanan (Fortuna, 2016). Dalam teorinya, Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja atau situasi kerja dapat dianggap baik atau sesuai apabila sumber daya manusia dapat melakukan kegiatan kerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, yang memungkinkan karyawan untuk mengukur tingkat kinerja mereka di tempat kerja (Sarip, 2023).

Kantor Cabang Balaikota PT Bank Muamalat Tbk. adalah subjek dari penyelidikan ini. PT. Bank Muamalat Indonesia, bank syariah pertama di Indonesia, dibuka pada 1 November 1991, atau Rabiul Akhir 1412 Hijriah. Ia mulai beroperasi dari 1 Mei 1992, atau 27 Syawal 1412 Hijriah. Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI), dan pengusaha muslim yang tergabung dalam tim kerja yang disebut Tim Perbankan MUI menciptakan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk., yang kemudian mendapat dukungan dari pemerintah Republik Indonesia. PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. terus memperkuat jaringan cabangnya di seluruh Indonesia. PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk terbuka 325 kantor layanan hingga saat ini, termasuk cabang di Malaysia. Jaringan layanan yang luas, termasuk 70 ATM Muamalat, 120.000 ATM Bersama dan ATM Prima, serta jaringan ATM Malaysia melalui *Malaysia Electronic Payment*, mendukung kegiatan perbankan syariah (PT Bank Muamalat, Tbk, 2016)

Tercatat dari tahun 2017 hingga 2021 jumlah karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk cenderung mengalami penyusutan. Hingga 31 Desember 2021 jumlah karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk tercatat sebanyak 2.700 karyawan turun 9% atau sekitar 268 karyawan dan jumlah periode yang sama pada tahun lalu sebanyak 2.968 karyawan. Hingga 31 Desember 2020, jumlah karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk tercatat sebanyak 2.968 karyawan turun 8,96% atau sekitar 292 karyawan dari jumlah periode yang sama pada tahun 2019 sebanyak 3.260 karyawan turun 21,8% atau sekitar 871 karyawan dari jumlah periode yang sama pada tahun 31 Desember 2018 jumlah karyawan 4.131 turun 7,04% atau sekitar 313 karyawan. Jumlah karyawan hingga 31 Desember 2017 jumlah karyawan bank mencapai 4.444 orang turun 5,99% atau sekitar 283 karyawan (PT Bank Muamalat, Tbk, 2016).

Tingkat kepuasan kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh karakteristik dan nilai karyawan. Pola sifat yang relatif permanen dan sifat-sifat khas yang memberikan konsistensi dan perbedaan kepada perilaku seseorang disebut kepribadian. Evaluasi diri inti adalah contoh

dari model kepribadian yang dapat digunakan untuk memprediksi sikap dan perilaku seseorang di tempat kerja (Feist, Handriatno, & J, 2010). Harga diri, efisiensi pribadi, lokus kontrol dan stabilitas emosional adalah empat karakteristik konsepsi diri dasar (Damayanti, Martini, & Larasdiputra, Pengaruh Sifat Kepribadian Core Self Evaluations dan Machia Vellen pada Kinerja Auditor, 2019).

Memiliki kemampuan untuk memantau keparahan emosi atau persepsi tentang diri sendiri dan orang lain dikenal sebagai kemampuan emosional (Shapiro dalam (Fitriani, 2021). Kecerdasan emosi atau keterampilan emosional sangat terkait dengan kepuasan atau kepuasan di tempat kerja. Tidak ada yang dapat sepenuhnya puas dengan pekerjaan mereka jika sensitivitas emosional mereka terganggu. Sama seperti itu, seseorang yang puas dengan pekerjaan mereka dengan potensi penuh akan memiliki kompetensi emosional yang tinggi. Hal ini juga setuju dengan temuan dari studi Auda, yang menemukan bahwa keterampilan emosional memiliki dampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja (Ula, 2020).

Sumber Daya Manusia meliputi keterampilan, otonomi dan peluang pengembangan, yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja. Karakteristik ini meliputi faktor-faktor dari sumber keamanan kerja, serta faktor keamanan kerja (Deviyanti & Sasono, 2015). Tingkat ketergantungan karyawan terhadap pekerjaan mereka adalah faktor yang dapat memiliki dampak yang signifikan pada bagaimana mereka meninggalkan perusahaan. Selain itu, tingkat ketergantungan karyawan adalah faktor yang dapat dipengaruhi oleh sumber daya pribadi dan dukungan pekerjaan mereka. Sumber Daya Manusia, juga dikenal sebagai sumber daya manusia, memiliki dampak positif dan signifikan pada keterlibatan karyawan, menurut sebuah studi yang dilakukan oleh Iksan & Widodo (Hamif, Isyandi, & Samsir, 2022)

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, peneliti menemukan beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada pengaruh core self evaluation, emotional intelligence, dan personal resources terhadap employee job satisfaction pada Bank Muamalat KC Medan Balaikota.

## **Kajian Teori**

### **Core Self Evaluation**

Core Self Evaluation (CSE) adalah fitur kepribadian yang mencakup penilaian dan kontrol kemampuan sendiri serta kemampuan sendiri. Individu dengan skor CSE yang tinggi lebih mungkin untuk mencapai tujuan profesional mereka. Motivasi adalah faktor utama yang mempengaruhi kinerja seseorang. Individu yang memiliki sudut pandang positif memiliki kepercayaan yang lebih besar pada kemampuan mereka, yang memungkinkan mereka untuk melakukan lebih efektif dalam aspek tertentu dari pekerjaan. Orang yang memiliki sikap positif terhadap diri mereka sendiri dapat mengatasi rintangan dengan lebih efektif dengan menggunakan teknik pemecahan masalah yang lebih efektif. Juga, mereka akan lebih efektif dalam situasi yang membutuhkan hubungan interpersonal yang baik atau kemampuan untuk menahan stres (Damayanti, Martini, & Larasdiputra, 2015).

Core Self Evaluation (CSE) mendefinisikan keyakinan seseorang tentang kemampuannya (untuk mengendalikan hidupnya sendiri), kemampuan-kekuatannya (memperlakukan, menghadapi, berani, dan sukses) dan perasaan-perasaan yang terkait dengan hidupnya (Yulianti, 2020). Orang-orang yang memiliki penilaian diri internal didorong untuk menggunakan sumber daya terbaik yang tersedia untuk melakukan berbagai tugas. Pendekatan ini akan melatih individu untuk memperoleh keterampilan baru, mengembangkan suasana hati yang optimis, dan mengembangkan kepercayaan diri tertentu, yang akan memungkinkan mereka untuk mengambil tanggung jawab di posisi tambahan (Ervinadi, Artiawati, & Darmawan, 2020).

### **Emotional Intelligence**

Kemampuan untuk melakukan hal-hal yang pasti dan melaksanakannya disebut kompetensi. Kerastasis emosi, juga dikenal sebagai keterampilan emosional, adalah kemampuan untuk mengidentifikasi emosi diri sendiri, merangsang emosi sendiri, dan membedakan emosi sendiri dari emosi orang lain. Keterampilan emosional juga dapat digunakan untuk mengendalikan pikiran dan tindakan (Ula, 2020). Dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional menjadi penentu sikap dan perilaku seseorang (Al Idrus, Damayanti, & Ermayani, 2020)

Menurut Goleman, kemampuan belajar keterampilan perilaku ditentukan oleh lima indikator berikut:

1. Kesadaran diri berarti bahwa kita menyadari emosi kita pada saat tertentu dan bahwa kita dapat menggunakan emosi ini untuk membantu membuat keputusan, memiliki dasar yang kuat pada kemampuan kita dan percaya diri pada diri kita sendiri.
2. Merawat emosi kita sehingga memiliki dampak positif pada pencapaian tugas, sensitif terhadap perasaan kita dan mampu menunda kepuasan sebelum mencapai tujuan, dan mampu pulih dari tekanan emosional.
3. Motivasi menggunakan keinginan kita yang paling dalam untuk mengarahkan dan membimbing kita menuju tujuan kita, membantu kita mengambil inisiatif dan memiliki dampak yang berarti, dan membantu kita bertahan dari kegagalan dan frustrasi.
4. Empati berarti memahami bagaimana orang lain merasa, memiliki kemampuan untuk belajar dari pengalaman lain, mengembangkan kepercayaan bersama, dan beradaptasi dengan berbagai orang.
5. Kemampuan sosial untuk sensitif terhadap emosi selama interaksi interpersonal Anda dapat mempengaruhi dan memimpin, mendiskusikan, memecahkan perselisihan, dan bekerja sebagai tim dengan menguasai keadaan dan jejaring sosial (Zidni, 2020).

### **Personal Resources**

Personal resources, atau sumber daya pribadi, didasarkan pada karakteristik pribadi karyawan, seperti karakter, usia, dan faktor lainnya. Juga, ini mengarah pada hasil positif mengenai kemampuan seseorang untuk mengelola dan mempengaruhi lingkungan (Steven, Juda, & Prihatsanti, 2018).

Personal resources (sumber daya pribadi) merupakan karakteristik yang digunakan orang untuk melawan ancaman yang mungkin timbul dari lingkungan eksternal mereka (Hamif, Isyandi, & Samsir, 2022). Autonomi dan optimisme adalah dua indikator sumber daya pribadi (Yudhiana, 2019). (Heuvel et al., M2010) menyatakan bahwa sumber daya pribadi (sumber pribadi) mencakup interaksi antara individu dan lingkungan mereka, yang mungkin terkait erat, seperti efektivitas pribadi (kesadaran diri) yang terkait dengan pekerjaan (Heuvel, Demerouti, Schaufeli, & Bakker, 2010).

### **Employee Job Satisfaction**

Persepsi karyawan tentang pekerjaan mereka, termasuk lingkungan kerja mereka, kolaborasi dengan orang lain, gaji mereka, dan faktor fisik dan psikologis lainnya, dikenal sebagai kepuasan kerja (Sutrisno, 2016). Kepuasan kerja adalah keadaan pikiran yang positif dan karyawan yang memahami bagaimana dia merasa dan berperilaku terhadap pekerjaannya. Ini diungkapkan oleh fakta bahwa karyawan menganggap pekerjaan mereka sebagai cara untuk mencapai prinsip-prinsip utama perusahaan (Bahua, Pakaya, & Mendo, 2022). Tingkat kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator seperti ketidakhadiran atau pemecatan, keinginan karyawan untuk mengubah posisi, rekan kerja, dan tingkat kenyamanan di tempat kerja (Simanjuntak & Sitio, 2021).

Ketika seseorang puas dengan pekerjaan mereka, itu mencerminkan apa yang mereka pikirkan tentang pekerjaan mereka. Segala sesuatu yang mempengaruhi mereka di dalam

lingkungan kerja, termasuk etika dan kelas profesional, adalah hasilnya. Tempat kerja harus menguntungkan dan mendorong agar karyawan merasa nyaman dan puas dengan pekerjaan mereka. Hubungan yang baik antara eksekutif senior dan bawahan dapat mengidentifikasi penyebab utama ketidakpuasan kerja. Diskusi terbuka tentang masalah dapat membantu mencegah gejala-gejala ini. Akibatnya, komunikasi yang baik antara orang-orang di tingkat atas dan bawah diharapkan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Jumlah karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka dikenal sebagai kepuasan kerja. Jika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, ini dapat ditekankan. Ini menunjukkan bahwa ada korelasi antara harapan karyawan tentang kepuasan dengan pekerjaan mereka dan gaji yang mereka terima untuk pekerjaan mereka (Sabil, 2021).

## 2. Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang digunakan. Penelitian ini an memeriksa teori atau hipotesis untuk mengklaim atau menentang versi lama dengan 35 karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota. Studi ini an sampel dari 35 orang karena jumlah total subyek atau populasi dalam penelitian kurang dari 100. Data dikumpulkan dengan membagikan kuesioner dengan skala likert.

Analisis regresi linear berganda digunakan. Kami akan menganalisis data yang diperoleh dari alat pengukuran menggunakan SPSS versi 22. Uji validitas dan reabilitas dilakukan sebelum menggunakan analisis regresi linear berganda untuk memastikan bahwa data yang digunakan valid dan dapat diandalkan. Kemudian tes hipotesis klasik digunakan untuk memastikan bahwa data konsisten dan bebas bias.

## 3. Hasil Dan Pembahasan

### Analisis Deskriptif Statistik

**Tabel 1. Analisis Deskriptif Statistik**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	24	68.6	68.6	68.6
	Perempuan	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan sampel responden diketahui bahwa jumlah responden laki-laki 24 orang (68,6%) dan perempuan 11 orang (31,4%).

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	30	85.7	85.7	85.7
	>30 tahun	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Dari data di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden dimana sebagian besar masuk kelompok umur 20 – 30 tahun yakni sebesar 30 orang (85,7%) dan untuk proporsi terkecil terletak pada kelompok umur > 30 tahun yakni sebesar 5 orang (14,3%).

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	3	8.6	8.6	8.6
	S1	32	91.4	91.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 35 responden, sebagian besar memiliki pendidikan S1 yaitu sebesar 32 responden (91,4%) sedangkan responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu sebesar 3 responden (8,6%).

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<3 tahun	12	34.3	34.3	34.3
	>5 tahun	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki lama bekerja >5 tahun yaitu sebanyak 23 orang (65,7%), sedangkan responden terkecil memiliki lama bekerja selama kurang dari 3 tahun sebanyak 12 orang (34,3%).

### Uji Validitas

**Tabel 2. Variabel Core Self Evaluation**

Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X1.1	0.729	0.3338	Valid
X1.2	0.785	0.3338	Valid
X1.3	0.826	0.3338	Valid
X1.4	0.850	0.3338	Valid
X1.5	0.728	0.3338	Valid
X1.6	0.708	0.3338	Valid
X1.7	0.714	0.3338	Valid
X1.8	0.691	0.3338	Valid

**Tabael 3. Variabel Emotional Intelligence**

Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X2.1	0.716	0.3338	Valid
X2.2	0.639	0.3338	Valid
X2.3	0.844	0.3338	Valid
X2.4	0.730	0.3338	Valid
X2.5	0.405	0.3338	Valid
X2.6	0.636	0.3338	Valid
X2.7	0.737	0.3338	Valid
X2.8	0.433	0.3338	Valid

**Tabel 4. Variabel Personal Resources**

Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X3.1	0.629	0.3338	Valid
X3.2	0.753	0.3338	Valid
X3.3	0.680	0.3338	Valid
X3.4	0.679	0.3338	Valid
X3.5	0.713	0.3338	Valid
X3.6	0.747	0.3338	Valid
X3.7	0.804	0.3338	Valid
X3.8	0.866	0.3338	Valid

**Tabel 5. Variabel Employee Job Satisfaction**

Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Y.1	0.785	0.3338	Valid

Y.2	0.853	0.3338	Valid
Y.3	0.811	0.3338	Valid
Y.4	0.864	0.3338	Valid
Y.5	0.558	0.3338	Valid
Y.6	0.696	0.3338	Valid
Y.7	0.830	0.3338	Valid
Y.8	0.862	0.3338	Valid

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner dengan mengukur *Person Correlation*. Dalam penelitian ini diketahui jumlah sampel (n)= 35 maka df dapat dihitung  $35-2= 33$  dan  $\alpha=0,05$ , dan didapatkan nilai R tabel sebesar 0.3338. Dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas yaitu jika nilai R hitung lebih besar dari R tabel dan nilai positif maka butir pernyataan dikatakan valid. Berdasarkan data diatas diketahui semua pernyataan kuesioner valid dikarenakan nilai R hitung lebih besar dari nilai R tabel.

### Uji Reabilitas

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach alpha	N of Items
Core self evaluation	0.891	8
Emotional intelligence	0.804	8
Personal resources	0.874	8
Employee job satisfaction	0.905	8

Dari hasil uji reliabilitas diatas menyatakan bahwa nilai cronbach alpha > 0,6 yaitu sebesar 0,891 >0,6 untuk variabel core self evaluation, kemudian untuk variabel emotional intelligence sebesar 0,804 > 0,6, untuk variabel personal resources sebesar 0,874 > 0,6, untuk variabel employee job satisfaction sebesar 0,905 > 0,6. Maka dapat dinyatakan bahwa kuesioner pengaruh core self evaluation, emotional intelligence, dan personal resources terhadap employee job satisfaction pada Bank Muamalat KC Medan Balaikota adalah reliable.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.22806630
Most Differences	Extreme Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.135
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

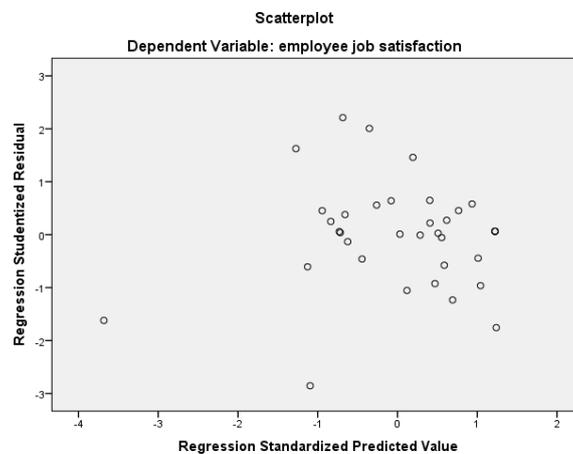
Berdasarkan hasil pada tabel dia atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi di atas 0,05 yaitu sebesar 0.90. Hal ini berarti data residual tersebut terdistribusi secara normal.

**Uji Heteroskedastistas**

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastistas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.840	3.233		-.569	.573
core self evaluation	-.064	.149	-.054	-.430	.670
emotional intelligence	.250	.186	.193	1.347	.188
personal resources	.867	.169	.758	5.137	.000

Dalam hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel core self evaluation dan emotional intelligence lebih dari 0,05 (masing-masing 0.670 dan 0.188). Sedangkan untuk variabel personal resources kurang dari 0.05 yaitu 0.000. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastistas antar variabel independent dalam model regresi. Maka hasil di atas dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu grafik scatterplot, titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Apabila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heteroskedastistas dan model regresi layak digunakan. Hasil uji heteroskedastistas dengan menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan Gambar 1 di bawah ini:



**Gambar 1.**

Dengan melihat grafik scatterplot di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastistas pada model regresi yang digunakan.

**Uji Multikolinearitas**

Dependent Variable: employee job satisfaction

**Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
core self evaluation	.472	2.120
emotional intelligence	.360	2.778
personal resources	.339	2.950

Untuk mendeteksi adanya gejala multikolonieritas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (tolerance value) atau nilai Variance Inflation Factor (VIF). Batas

tolerance > 0,10 dan batas VIF < 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas.

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda biasanya digunakan untuk memprediksi pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Pada umumnya model atau persamaan regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut (Gudono, 2012).

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3...$$

Dimana Y adalah variabel dependen yang nilainya dipengaruhi oleh variabel  $X_1 \dots X_n$  yang merupakan variabel independen (Gundono, 2012). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$EJS = a + b_1CSE + b_2EI + b_3PR$$

Dimana:

EJS = Employee Job Satisfaction

a = Konstanta

CSE = Core Self Evaluation

EI = Emotional Intelligence

PR = Personal Resources

b = angka arah dan koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan Y yang didasarkan pada variabel Y. bila b bertanda (+) berarti Y meningkat/naik apabila  $X_1$  dinaikkan, dan begitu juga b bertanda (-) berarti Y menurun apabila  $X_1$  diturunkan.

**Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.840	3.233		-.569	.573
	core self evaluation	-.064	.149	-.054	-.430	.670
	emotional intelligence	.250	.186	.193	1.347	.188
	personal resources	.867	.169	.758	5.137	.000

a. Dependent Variable: employee job satisfaction

Yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y' = -1.840 - 0.064X_1 + 0.250X_2 + 0.867X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) adalah negatif (-1,840). Tanda "negatif" berarti bahwa pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen tidak searah. Hal ini menunjukkan bahwa nilai agresivitas karyawan kepuasan pekerjaan berkurang 1.840 jika semua variabel independen, yang termasuk penilaian diri pusat, kecerdasan emosional dan sumber daya pribadi, mencapai skor nol atau tidak berubah.
2. Variabel inti self-evaluation adalah koefisien regresi negatif dari -0,064. Status menunjukkan bahwa agresivitas karyawan terhadap kepuasan kerja mereka memiliki dampak negatif (en opposition). Data ini menunjukkan bahwa jika variabel inti penilaian diri meningkat sebesar 1%, agresivitas karyawan terhadap pekerjaan akan menurun sebesar 0,064 jika semua variabel lainnya dianggap konstan.
3. Koefisien regresi kecerdasan emosional memberikan indeks positif 0.250. Hal ini menunjukkan bahwa, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap tidak berubah, agresivitas karyawan terhadap pekerjaan akan meningkat sebesar 0,250 jika variabel kecerdasan emosional meningkat sebesar 1%. Sementara positif berarti ada efek searah antara variabel independen dan variabel dependen.

4. Variabel Sumber Daya Pribadi adalah koefisien regresi 0,867. Pengukuran ini menunjukkan korelasi positif antara faktor sumber daya manusia dan keinginan karyawan untuk pekerjaan mereka. Dengan kata lain, jika ada peningkatan 1% dalam sumber daya manusia, kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka akan meningkat sebesar 0,867 jika variabel lain dipertahankan.

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 11. Hasil Uji  $R^2$

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.878 <sup>a</sup>	.771	.749	2.333

a. Predictors: (Constant), personal resources, core self evaluation, emotional intelligence

Tabel diatas menunjukkan nilai adjusted R square sebesar 0.771 yang artinya variabel dependen (*employee job satisfaction*) yang dijelaskan oleh semua variabel independen (personal resources, core self evaluation, emotional intelligence) sebesar 77,1% sedangkan sisanya 22,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian.

#### 2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	569.500	3	189.833	34.866	.000 <sup>b</sup>
	Residual	168.786	31	5.445		
	Total	738.286	34			

a. Dependent Variable: *employee job satisfaction*

b. Predictors: (Constant), personal resources, core self evaluation, emotional intelligence

Dari hasil uji-F terlihat bahwa nilai F hitung yang dihasilkan adalah 34.866, sedangkan nilai F tabel yang digunakan ialah 2,90. Nilai F tabel didapat ialah dari rumus  $df = (n-k-1)$  dengan tingkat kesalahan 5%. Jadi didapatkan  $df = 35-3-1 = 32$  dengan tingkat signifikan 0,05%. Hasil ini menunjukkan F hitung > F table yaitu  $34.866 > 2,90$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yaitu variabel bebas (core self evaluation, emotional intelligence, personal resources) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu *employee job satisfaction*.

#### 3. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 13. Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.840	3.233		-.569	.573
	core self evaluation	-.064	.149	-.054	-.430	.670
	emotional intelligence	.250	.186	.193	1.347	.188
	personal resources	.867	.169	.758	5.137	.000

a. Dependent Variable: *employee job satisfaction*

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $t_{tabel}$  dapat

diperoleh dengan perhitungan hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{tabel}$  dapat diperoleh dengan perhitungan ( $t = (a/2; n-k-1)$ ,  $t = (0,05/2; 35-6-1)$ ,  $t = 0,025; 28$ ,  $t = 2.048$ ).

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama "*core self evaluation* berpengaruh negatif terhadap *employee job satisfaction*". *Core self evaluation* memperoleh nilai t hitung  $-0.430 < 2.048$  dengan nilai signifikansi  $0.032 < 0,05$ . Berdasarkan data tersebut variabel *core self evaluation* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *employee job satisfaction* Bank Muamalat KC Medan Balaikota, maka  $H_1$  ditolak.
2. Pengujian hipotesis kedua "*emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee job satisfaction*". *Emotional intelligence* memiliki nilai t hitung sebesar  $6.456 > 2,048$  dengan signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Sehingga  $H_2$  diterima. Secara parsial *emotional intelligence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee job satisfaction* Bank Muamalat KC Medan Balaikota.
3. Pengujian hipotesis ketiga "*personal resources* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee job satisfaction*". Berdasarkan data *personal resources* memiliki nilai t hitung sebesar  $10.116 > 2.048$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_3$  diterima. Variabel *personal resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee job satisfaction* Bank Muamalat KC Medan Balaikota.

#### 4. Penutup

Berdasarkan uji analisis secara simultan dan parsial, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian secara simultan menyimpulkan bahwa model yang dibentuk untuk memprediksi *Employee Job Satisfaction* terbukti signifikan. Artinya, *Core Self Evaluation* ( $X_1$ ), *Emotional Intelligence* ( $X_2$ ) dan *Personal Resources* ( $X_3$ ) secara bersama-sama bisa mempengaruhi *Employee Job Satisfaction* ( $Y$ ).
2. Pengujian secara parsial menyimpulkan bahwa *Core Self Evaluation* ( $X_1$ ) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Employee Job Satisfaction* ( $Y$ ). Sedangkan *Emotional Intelligence* ( $X_2$ ), dan *Personal Resources* ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Job Satisfaction* ( $Y$ ).

Menurut hasil penelitian, Bank Muamalat KC Medan Balaikota harus meningkatkan penilaian diri pusat. sehingga karyawan dapat lebih puas dengan pekerjaan mereka di perusahaan mereka. Penelitian lebih lanjut harus mencakup populasi yang lebih luas dan menciptakan variabel independen berdasarkan masalah saat ini untuk memaksimalkan kepuasan karyawan di tempat kerja.

#### Daftar Pustaka

- Al Idrus, S. F., Damayanti, P., & Ermayani. (2020). Pengembangan Kecerdasan Emosional Peserta Didik Di Sekolah Dasar Melalui Pendidikan Karakter. *Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, 4(1), 137-146. doi:Https://Doi.Org/10.23887/Jpdi.V4i1.3120
- Bahua, W., Pakaya, R., & Mendo, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *Jambura: Jurnal Imiah Manajemen dan Bisnis*, 4(3), 67-76. doi:Https://Doi.Org/10.37479/Jimb.V4i3.14120
- Damayanti, N. S., Martini, N. R., & Larasdiputra, G. D. (2015). Pengaruh Core Self Evaluations Pada Kinerja Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 361-380.
- Damayanti, N. S., Martini, N. R., & Larasdiputra, G. D. (2019). Pengaruh Sifat Kepribadian Core Self Evaluations dan Machia Vellen pada Kinerja Auditor. *Dialektika: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(2), 21-30.

- Deviyanti, A., & Sasono, A. (2015). Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan (Job Resources) Dengan Keterikatan Kerja (Work Engagement) Sebagai Mediator Terhadap Perilaku Proaktif (Studi Pada Karyawan Pt Rga International Indonesia). *Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*, 1(1), 16-30.
- Ervinadi, M. S., Artiawati, A., & Darmawan, M. (2020). Peran Core Self-Evaluation Dan Dukungan Atasan Terhadap Pengayaan Kerja Keluarga. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 19-30. doi:Http://Doi.Org/10.15575/Psy.V7i1.4349
- Feist, J., Handriatno, F., & J, G. (2010). *Teori Kepribadian: Theoroos Of Personality* (7 ed.). Jakarta: Salemba Humanika.
- Fitriani, R. (2021). Analisis Etika Bisnis Islam pada Toko Medira Toys Gunung Kolong Kota Tasikmalaya. *Dlssertasi: Universitas Siliwangi*.
- Fortuna, Y. (2016). Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karya Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366-375. doi:Http://Doi.Org/10.55606/Jurrie.V1i2.163
- Hamif, S. W., Isyandi, I., & Samsir, S. (2022). Pengaruh Personal Resources Dan Workplace Well Being Terhadap Keterikatan Karyawan Dan Turnover Intention Pada Pt. Indah Kiat Pulp And Paper Perawang Divisi Logistic Container. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1), 55-66. doi:Https://Doi.Org/10.7454/Jsht.V5i1.1015
- Hanawidjaya, R. R., Sindrawati, Sumiati, N., & Barokah, R. A. (2022, Oktober). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Niaga Nusa Abadi Subang. *Jurnal Economina*, 1(2), 203-218. doi:Https://Doi.Org/10.55681/Economina.V1i2.51
- Heuvel, M., Demerouti, E., Schaufeli, W., & Bakker, A. (2010). Personal Resources And Work Engagement In The face Of Change. In. *Houdmont, J & Leka, S (ed) Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspective On Research And Praticce*, 125-150.
- Islamy, F. J. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ekonomi Indonesia Membangun. *Jurnal Indonesia Membangun*, 18(2), 30-44.
- PT Bank Muamalat, Tbk. (2016). *Profil Bank Muamalat: Tentang Bank Muamalat*. Diambil kembali dari [Https://Www.Bankmuamalat.Co.Id/](https://www.bankmuamalat.co.id/)
- Sabil, A. (2021). Pengaruh Employee well-Being Dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 2.
- Sarip, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 94-111.
- Simanjuntak, T., & Sitio, V. (2021). Pengaruh Kowladge Sharing Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba Nargogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42-54.
- Steven, Juda, & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Bnak Panin Cabang Menara Impremium Kuningan Jakarta. *Jurnal Empati*, 160-169. doi:Https://Doi.Org/10.14710/Empati.2017.19745
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8 ed.). Jakarta: Kencana.
- Ula, N. W. (2020). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan divisi Produksi PT. IKSG. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 376-384.
- Yudhiana, A. (2019). Peran Work Engagement Terhadap Hasil Kinerja Yang Baik Bisnis Mahasiswa IBM-RC Menggunakan JD-R Model. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 4(5), 677-687.
- Yulianti, A. (2020). Core Self Evaluation pada Kinerja Karyawan Perusahaan X Kota Pekanbaru. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim*, 16(2), 101-109.
- Zidni, S. (2020). Pengembangan Kecerdasan Emosional Di SMA Primaganda Bulurejo Diwek Jombang. *Ilmuna: Jurnal Studi Pendidikan Agama Islam*, 1(2), 43-64.