

## **Pengaruh *Selfesteem*, Adaptabilitas Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan *Perceived Organizational Support* sebagai Variabel Mediasi: Studi Kasus: Karyawan Bank Sumut Syariah KC Kota Padangsidempuan**

**Isna Fauziah, Tuti Anggraini, Rahmat Daim Harahap**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

isnafauziah.01psp@gmail.com, tuti.anggraini@uinsu.ac.id,

rahmatdaimharahap@uinsu.ac.id

### **ABSTRACT**

*This research aims to determine the effect of self-esteem, career adaptability on employee performance with perceived organizational support as a mediating variable. The population of this research is employees of PT. Bank Sumut Syariah KC Padangsidempuan City. The sample size was 30 people taken based on non-probability sampling. The questionnaire is a data collection tool used in this research, while the type is quantitative research. The data analysis technique uses path analysis with the SPSS Version 22 program. The findings of this research are 1) self-esteem has a positive and significant effect on perceived organizational support. 2) career adaptability has a positive and significant effect on perceived organizational support. 3) self-esteem has a positive and significant effect on performance. 4) career adaptability has a positive and significant effect on performance. 5) perceived organizational support has a positive and significant effect on performance. 6) self-esteem does not have a positive and significant effect on employee performance through perceived organizational support. 7) self-esteem does not have a positive and significant effect on performance through perceived organizational support at PT. Bank Sumut Syariah KC Padangsidempuan.*

**Keywords:** *Self esteem, career adaptability, perceived organizational support, performance, Bank Sumut Syariah*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-esteem*, adaptabilitas karir terhadap kinerja karyawan dengan *perceived organizational support* sebagai variabel mediasi. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Sumut Syariah KC Kota Padangsidempuan. Adapun jumlah sampelnya 30 orang yang diambil berdasarkan non probability sampling. Angket merupakan alat pengumpul data yang digunakan pada penelitian ini sedangkan jenisnya merupakan penelitian kuantitatif. Teknik analisa data menggunakan analisis jalur dengan program SPSS Versi 22. Temuan penelitian ini adalah 1) *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *perceived organizational support*. 2) adaptabilitas karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *perceived organizational support*. 3) *self esteem* berpengaruh positif terhadap dan signifikan terhadap kinerja. 4) adaptabilitas karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 5) *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 6) *self esteem* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *perceived organizational support*. 7) *self esteem* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui *perceived organizational support* pada PT. Bank Sumut Syariah KC Kota Padangsidempuan.

**Kata kunci:** *Self esteem, adaptabilitas karir, perceived organizational support, kinerja, Bank*

Sumut Syariah.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kemampuan setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir dan kekuatan fisiknya (Wibowo, 2020). satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuasaan, dan pekerjaan. Hal ini mendukung tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Di era modern ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat untuk merebut pangsa pasar.

Potensi dari sumber daya manusia yang ada dalam sebuah perusahaan haruslah dapat dikelola dengan baik, sehingga memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki sesuai dengan ekspektasi, tentu saja perusahaan semakin dekat dengan tujuan mereka. Oleh karena itu, sangat perlu dilakukan evaluasi karyawan yang baik dan membentuk hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dengan atasan.

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Kinerja begitu penting untuk dikembangkan karena kinerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur penilaian terhadap prestasi individual sesuai dengan moral maupun etika (Nitisemito A. S., 2019).

Kinerja individual semakin tinggi atau rendah dapat disebabkan oleh beberapa faktor pendukung seperti rendah tingginya *self-esteem*, adaptabilitas karir terhadap kinerjanya, serta dukungan dari organisasi (*perceived organizational support*). Mc.Clelland yang mengelompokkan kebutuhan manusia yang dapat memotivasi ia dalam bekerja adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuatan. Sementara itu Claude membagi kebutuhan menjadi kebutuhan akan upah yang layak, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, tempat kerja yang baik, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar, dan pengakuan atas prestasi.

Dalam wawancara dan observasi yang penulis lakukan terhadap karyawan Bank Sumut, masih terdapat beberapa karyawan yang masih ragu akan kemampuan diri sendiri untuk menggambarkan keyakinan atas dirinya untuk pekerjaan yang dihadapi dan untuk bersaing menjadi yang terbaik, secara tidak langsung karyawan masih tidak puas terhadap kinerja yang dihasilkan saat ini (Soraya, 2022).

Dapat disimpulkan bahwa kebutuhan akan penghargaan (*esteem*) atau pengakuan sebagai individu merupakan salah satu kebutuhan yang sangat penting dalam memotivasi untuk meningkatkan kinerja, karena semua orang memerlukan pengakuan akan penghargaan (*esteem*) terhadap dirinya. *Self-esteem* juga memiliki peranan penting dalam kehidupan individu.

Seseorang yang punya *self-esteem* yang tinggi akan menjadi produktif serta berhasil dengan baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Mereka tidak akan berpura-pura menjadi lebih unggul dari orang lain, tidak berusaha untuk menaungi perasaan negatif mereka karena dia merasa produktif. Mengetahui dirinya jika ia mampu, disayangi dan peduli dengan dirinya maupun terhadap orang lain yang dapat

membuatnya merasa nyaman serta terlihat baik dalam menjalani rutinitasnya yang akan mempengaruhi kinerjanya. Karyawan yang memiliki *self-esteem* yang rendah akan menahan diri untuk berinteraksi dengan orang lain karena kurang percaya diri terhadap perilaku sosial yang mereka miliki. Dan pastinya akan membuat kinerja karyawan tidak memiliki perubahan yang signifikan dan terkesan mampet tanpa adanya kemajuan. Diharapkan pihak Bank Sumut Kantor Cabang Padang sidimpuan dapat lebih memperhatikan *self-esteem* para karyawannya agar visi dan misi serta tujuan perusahaan sesuai yang ditargetkan.

Dalam suatu organisasi, instansi ataupun perusahaan terdapat karyawan yang bervariasi, baik dari segi usia, jenis kelamin (gender), tingkat pendidikan dan status keluarga. Kemampuan berpengalaman atau menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja suatu keharusan yang harus dimiliki oleh individu. Dalam perusahaan, adaptabilitas karir tentulah bukan pekerjaan yang sederhana, apalagi jika perusahaan tersebut memiliki banyak karyawan dengan jumlah besar dengan berbagai latar belakang budaya, usia, dan pendidikan yang berbeda (Rakhmawati, 2017). Pada PT. Bank Sumut Syariah KC Kota Padangsidempuan terdapat beragam perbedaan antara karyawan baik dari segi usia, pendidikan, maupun dari segi pangkat dan jabatan.

Karyawan merupakan salah satu asset dari setiap perusahaan, dimana ketika kinerja karyawan meningkat, maka akan meningkatkan produktivitas terhadap perusahaan dan begitu pula sebaliknya, ketika kinerja karyawan menurun, maka akan menurunkan produktivitas perusahaan tersebut. Setiap karyawan pasti menginginkan peningkatan kedudukan pangkat dan jabatan (jenjang karir) didalam suatu perusahaan, ketika mendapatkan promosi untuk kenaikan jabatan tentunya merupakan penghargaan terhadap kinerja yang telah individu lakukan.

Dalam memasuki perkembangan karir dibutuhkan suatu proses adaptabilitas karir yang dipergunakan untuk menunjang suatu kinerja. Penting disini ialah kesiapan seseorang untuk mengatasi tugas-tugas yang ada dan suatu peran untuk berpartisipasi dalam lingkup kerja, penyesuaian terhadap perubahan yang akan terjadi pada lingkungan pekerjaan.

Seseorang yang sukses dalam mengatasi transisi tersebut maka akan dapat mengembangkan kinerjanya juga, kinerja merupakan hal yang berkaitan dengan adaptabilitas karir. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman, yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja. Kemudian jika lingkungan tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral karyawan sehingga mempengaruhi tujuan perusahaan. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara menyeluruh akan dapat bertahan dalam persaingan global. Setiap karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Menurut Eisenberger et al dalam (Febrianti, 2019) *Perceived Organizational Support* (POS) akan dipengaruhi oleh berbagai aspek cara perlakuan organisasi untuk

karyawannya yang akan mempengaruhi interpretasi karyawan akan motif organisasi yang akan mendasari perlakuan tersebut, menandakan bahwa karyawan berharap untuk mendapat dukungan organisasi dalam berbagai macam situasi.

Menurut Ketua Pembina Yayasan Lembaga Konsumen Indonesia (YLKI), Zumrotin K. Soesilo, menilai tingkat stres karyawan jasa keuangan perbankan cukup tinggi. (Adiwijaya, 2014) Hal ini berkaitan ketika karyawan mendapat tuntutan untuk terus meningkatkan kinerja mereka pada bidang pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Adaptasi karir berhubungan langsung dengan fleksibilitas, daya saing dan pengembangan perusahaan atau organisasi. Begitu juga dengan *self-esteem* dimana mengacu pada tinggi rendahnya kemampuan pada diri seorang individu.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan serangkaian kegiatan dalam mencari kebenaran suatu studi penelitian, yang diawali dengan suatu pemikiran yang membentuk rumusan masalah sehingga menimbulkan hipotesis awal, dengan dibantu dan persepsi penelitian terdahulu (Sahir, 2021). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausalitas yang ingin menganalisis pengaruh variabel *self-esteem* dan adaptabilitas karir terhadap variabel terikat kinerja karyawan melalui variabel mediasi yaitu *perceived organizational support* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana jenis pendekatan ini adalah penelitian yang berfokus terhadap bagian pengukuran dengan objektif pada peristiwa sosialnya. Dalam melaksanakan pengukuran tersebut, masing-masing peristiwa atau kejadian dijabarkan dalam berbagai bagian permasalahan, variabel serta indikator (Rahmani, 2016).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

#### a. Hasil Uji Validitas Self-esteem (X1)

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel\ 5\%}$	Keterangan
X1.1	0,541	0,3494	Valid
X1.2	0,519	0,3494	Valid
X1.3	0,530	0,3494	Valid
X1.4	0,785	0,3494	Valid

Sumber : Hasil data kuesioner yang diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel tersebut hasil uji validitas harapan *Self-esteem* diatas, menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ . Maka dinyatakan setiap item pernyataan dari variabel *self esteem* adalah valid dan layak digunakan sebagai alat untuk mengukur objek yang diteliti.

b. Hasil Uji Validitas Adaptabilitas Karir (X2)

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel\ 5\%}$	Keterangan
X1.1	0,775	0,3494	Valid
X2.2	0,824	0,3494	Valid
X3.3	0,704	0,3494	Valid
X4.4	0,755	0,3494	Valid

Sumber : Hasil data kuesioner yang diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel tersebut hasil uji validitas Adaptabilitas Karir diatas, menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ . Maka dinyatakan setiap item pernyataan dari variabel adaptabilitas karir adalah valid dan layak digunakan sebagai alat untuk mengukur objek yang diteliti.

c. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel\ 5\%}$	Keterangan
Y1	0,483	0,3494	Valid
Y2	0,518	0,3494	Valid
Y3	0,742	0,3494	Valid
Y4	0,436	0,3494	Valid

Sumber : Hasil data kuesioner yang diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel tersebut hasil uji validitas Kinerja diatas, menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ . Maka dinyatakan setiap item pernyataan dari variabel Kinerja adalah valid dan layak digunakan sebagai alat untuk mengukur objek yang diteliti.

d. Hasil Uji Validitas *Perceived Organizational Support* (Z)

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel\ 5\%}$	Keterangan
Z1	0,644	0,3494	Valid
Z2	0,648	0,3494	Valid
Z3	0,744	0,3494	Valid
Z4	0,533	0,3494	Valid

Sumber : Hasil data kuisisioner yang diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel tersebut hasil uji validitas *Perceived Organizational Support* diatas, menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ . Maka dinyatakan setiap item pernyataan dari variabel *Perceived Organizational Support* adalah valid dan layak digunakan sebagai alat untuk mengukur objek yang diteliti.

## 2. Uji Realibilitas.

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Self esteem	0,708	0,60	Reliabel
Adaptabilitas Karir	0,745	0,60	Reliabel
Kinerja	0,682	0,60	Reliabel
Perceived Organizational Support	0,734	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil data kuesioner yang diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel tersebut hasil uji reabilitas diatas menunjukkan bahwa semua data reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat dalam tabel berikut :

#### Hasil Uji Normalitas Persamaan Substruktur Pertama One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68623897
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.093
	Positive	.072
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

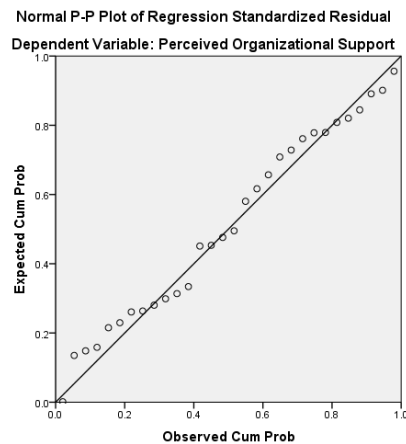
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil data kuesioner yang diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel tersebut hasil uji normalitas diatas dapat dilihat bahwa antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan memiliki distribusi normal.

#### Hasil Uji Normalitas Persamaan Substruktur Pertama



Hasil data kuesioner yang diolah dengan SPSS versi 22

Pada gambar tersebut diatas merupakan hasil uji normalitas dengan metode probability plot. Dari gambar hasil uji normalitas diatas dapat dilihat bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dari ciri-ciri tersebut maka dapat dinyatakan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal.

### Hasil Uji Normalitas Persamaan Substruktur Kedua One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73531352
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.121
	Positive	.121
	Negative	-.094
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

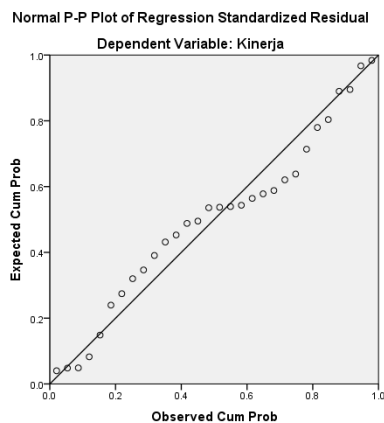
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil data kuesioner yang diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel tersebut hasil uji normalitas diatas dapat dilihat bahwa antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan memiliki distribusi normal.

### Hasil Uji Normalitas Persamaan Substruktur Kedua



Hasil data kuesioner yang diolah dengan SPSS versi 22

Pada gambar tersebut diatas merupakan hasil uji normalitas dengan metode probability plot. Dari gambar hasil uji normalitas diatas dapat dilihat bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dari ciri-ciri tersebut maka dapat dinyatakan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal.

## b. Uji Multikolinieritas

### Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan Substruktur Pertama Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Self esteem	.881	1.135
Adaptabilitas Karir	.881	1.135

a. *Dependent Variable:* Perceived Organizational Support

Hasil data kuesioner yang diolah dengan SPSS versi 22

Hasil uji multikolinieritas untuk persamaan substruktur pertama mempunyai nilai VIF sebesar  $1,135 < 10$  dan nilai tolerance  $0,881 > 0,10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan pertama ini tidak terjadi gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas untuk substruktur kedua bisa dilihat pada tabel berikut:

### Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan Substruktur Kedua Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics
-------	-------------------------

	Tolerance	VIF
(Constant)		
<i>Self esteem</i>	.866	1.154
Adaptabilitas Karir	.789	1.267
<i>Perceived Organizational Support</i>	.843	1.187

a. *Dependent Variable*: Kinerja

Hasil data kuesioner yang diolah dengan SPSS versi 22

Hasil uji multikolinieritas untuk substruktur kedua mempunyai nilai VIF untuk self esteem sebesar  $1,154 < 10$  dan nilai tolerance  $0,866 > 0,10$ , untuk adaptabilitas karir nilai VIF  $1,267 < 10$  dan nilai tolerance  $0,789 > 0,10$ , untuk perceived organizational support nilai VIF  $1,187 < 10$  dan nilai tolerance  $0,843 > 10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan kedua ini terbebas gejala multikolinieritas.

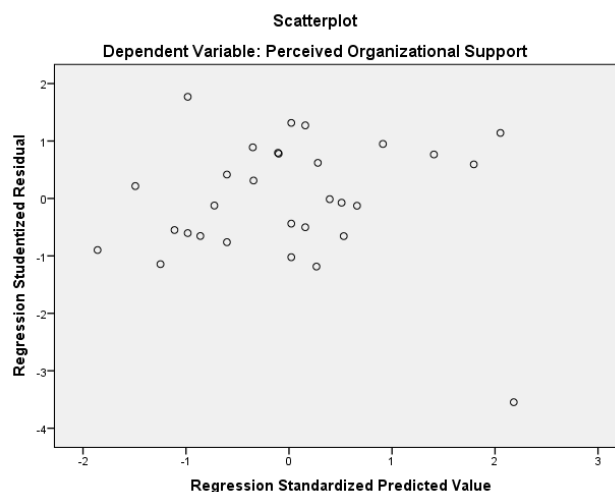
### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

#### 1. Uji Heterokedastisitas Persamaan Substruktur Pertama

Penelitian ini menggunakan uji heterokedastisitas dengan diagram pancar (scatter plot) dengan menggunakan alat bantu SPSS. Uji diagram pancar menghasilkan gambar berikut :

#### Hasil Uji Heterokedastisitas Substruktur Pertama



Hasil data kuesioner yang diolah dengan SPSS versi 22

Gambar diatas merupakan hasil uji heterokedastisitas dengan metode *Scatterplot*. Dari gambar hasil uji heterokedastisitas diatas dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar diatas dan dibawah, titik – titik juga tidak mengumpul saja dan

penyebaran titik – titik data terlihat tidak membentuk pola. Dari ciri – ciri itu maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Heterokedastisitas Substruktur Pertama Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.001	1.125		-.890	.381
Self esteem	.137	.077	.337	1.777	.087
Adaptabilitas Karir	.028	.058	.093	.491	.627

a. *Dependent Variable: Abs\_res1*

Sumber : Hasil data kuesioner yang diolah dengan SPSS versi 22

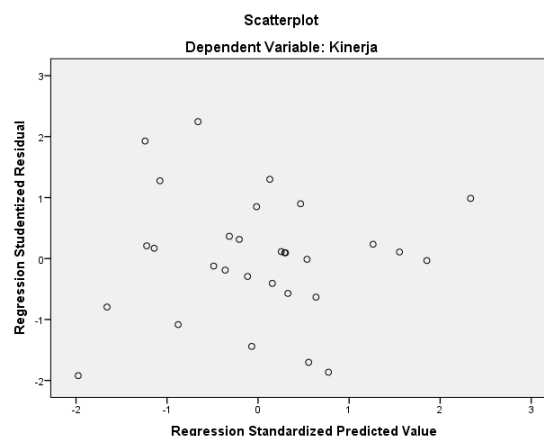
Berdasarkan tabel hasil uji heterokedastisitas diatas dapat dilihat bahwa semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas karena setiap variabel memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 sebagai berikut :

- Variabel *Self esteem* memiliki nilai signifikan  $0,087 > 0,05$ .
- Variabel adaptabilitas karir memiliki nilai signifikan  $0,627 > 0,05$

### 2. Uji Heterokedastisitas Persamaan Substruktur Kedua

Penelitian ini menggunakan uji heterokedastisitas dengan diagram pancar (scatter plot) dengan menggunakan alat bantu SPSS. Uji diagram pancar menghasilkan gambar berikut :

### Hasil Uji Heterokedastisitas Substruktur Kedua



Sumber : Hasil data kuesioner yang diolah dengan SPSS versi 22

Gambar diatas merupakan hasil uji heterokedastisitas dengan metode *Scatterplot*. Dari gambar hasil uji heterokedastisitas diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah, titik-titik juga tidak mengumpul saja dan penyebaran titik – titik data terlihat tidak membentuk pola. Dari ciri-ciri itu maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Heterokedastisitas Substruktur Kedua Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.125	1.659		1.281	.211
<i>Self esteem</i>	.141	.084	.301	1.686	.104
Adaptabilitas Karir <i>Perceived</i>	-.192	.066	-.549	-2.931	.107
<i>Organizational Support</i>	-.004	.116	-.007	-.037	.971

a. *Dependent Variable: Abs\_res2*

Sumber : Hasil data kuesioner yang diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel hasil uji heterokedastisitas diatas dapat dilihat bahwa semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas karena setiap variabel memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 sebagai berikut:

- Variabel *Self esteem* memiliki nilai signifikan  $0,104 > 0,05$ .
- Variabel adaptabilitas karir memiliki nilai signifikan  $0,107 > 0,05$
- Variabel *Perceived Organizational Support* memiliki nilai signifikan  $0,971 > 0,05$

#### 4. Uji Hipotesis

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda, atau dengan kata lain analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdsarkan teori.

- Analisis Jalur Persamaan Substuktur Pertama

Persamaan Substuktur Pertama dalam model penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara positif dan signifikan *Self esteem*

#### 1) Uji F (Uji Serempak)

#### Hasil Uji F (Serempak ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	17.872	3	5.957	335.828	.000 <sup>b</sup>
Residual	87.328	26	3.359		
Total	105.200	29			

a. *Dependent Variable: Perceived Organizational Support*

b. *Predictors: (Constant), Adaptabilitas Karir, Self esteem*

Sumber : Hasil data kuesioner yang diolah dengan SPSS versi 22

Hasil uji F pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung substruktur pertama ialah sebesar 335,828 dengan nilai signifikan yaitu 0,000. Kemudian diperoleh  $F_{tabel} = 3,340$ . Nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis diterima. Dilihat dari nilai  $F_{hitung} (335,828) > F_{tabel} 3,340$ . Berarti self esteem (X1) dan Adaptabilitas Karir (X2) berpengaruh secara serempak terhadap Perceived Organizational Support (Z).

## 2) Uji t (Uji Parsial)

Uji t substruktur pertama pada tabel berikut

### Hasil Uji t (Uji Parsial) Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.780	2.011		4.863	.000
Self esteem	.094	.138	.128	2.681	.001
Adaptabilitas Karir	.183	.103	.334	1.774	.000

a. *Dependent Variable: Perceived Organizational Support*

Sumber : Hasil data kuesioner yang diolah dengan SPSS versi 22

Hasil uji t pada tabel tersebut untuk substruktur pertama

#### a) *Self Esteem*

Hipotesis yang akan diuji adalah hipotesis pertama yang menyatakan self esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap perceived organizational support pada PT. Bank Sumut Syariah KC Kota Padangsidempuan. Hasil uji t menunjukkan nilai sig sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Jika dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,681 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.701. nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . sehingga berdasarkan nilai signifikan dan nilai t hitung hipotesis self esteem berpengaruh terhadap signifikan terhadap perceived organizational support diterima. Besarnya pengaruh self esteem (X1) terhadap perceived organizational support (Z) dapat diketahui dengan besar koefisien 0,128. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin baik self esteem yang dimiliki karyawan maka hubungan dengan PT. Bank Sumut

Syariah KC Kota Padangsidempuan berjalan lancar.

b) Adaptabilitas karir

Hipotesis yang akan diuji adalah hipotesis kedua yang menyatakan adaptabilitas karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap perceived organizational support pada PT. Bank Sumut Syariah KC Kota Padangsidempuan. Hasil uji t menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jika dilihat dari nilai t diperoleh nilai t hitung sebesar 1,774 sedangkan nilai tabel sebesar 1.701. nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga berdasarkan nilai signifikan dan nilai t hitung hipotesis adaptabilitas karir berpengaruh terhadap signifikan perceived organizational support diterima. Besarnya adaptabilitas karir (X2) terhadap perceived organizational support (Z) dapat diketahui dengan besar koefisien 0,103. Nilai ini menunjukkan setiap kenaikan adaptabilitas karir akan menyebabkan kenaikan perceived organizational support sebesar 0,103 satuan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan mampu memikirkan karir nya secara matang sebab bekerja di PT. Bank Sumut Syariah memberikan berupa reward kepada karyawan nya sehingga hasilnya signifikan.

3) Koefisien determinasi (R Square)

Nilai koefisien determinasi pada substruktur pertama dapat dilihat pada tabel berikut

**Nilai koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 <sup>a</sup>	.854	.851	3,388

a. Predictors: (Constant), Adaptabilitas Karir, *Self esteem*

Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan adalah nilai adjusted R Square sebesar 0,854 pada substruktur pertama yang berarti bahwa 84,4% variabel perceived organizational support (Z) dapat dijelaskan oleh variabel *Self esteem* (X1) dan Adaptabilitas karir (X2). Sedangkan sisanya sebesar 14,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**b. Analisis jalur persamaan substruktur kedua**

**Hasil Uji F (Serempak) Persamaan Substruktur Kedua**

## ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.872	3	11.957	4.774	.003 <sup>b</sup>
	Residual	87.328	26	3.359		
	Total	105.200	29			

a. *Dependent Variable:* Kinerja

b. *Predictors:* (Constant), *Perceived Organizational Support*, *Self esteem*, *Adaptabilitas Karir*

Hasil uji F pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung substruktur pertama ialah sebesar 335,828 dengan nilai signifikan yaitu 0,000. Kemudian diperoleh  $F_{tabel} = 2,975$ . Nilai probabilitas 0,003 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis diterima. Dilihat dari nilai  $F_{hitung} (4.774) > F_{tabel} 2,975$ . Hipotesis self esteem, adaptabilitas karir dan perceived organizational support berpengaruh secara serempak terhadap Kinerja karyawan.

## 2) Uji t (Uji Parsial)

Uji t (Uji Parsial) substruktur kedua pada tabel berikut :

### Hasil uji T (Uji Parsial) Substruktur Kedua Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.624	2.889		.986	.006
	<i>Selfesteem</i>	.079	.146	.103	5.938	.003
	<i>Adaptabilitas Karir</i>	.128	.114	.226	3.121	.038
	<i>Perceived Organizational Support</i>	.221	.202	.213	6.094	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja

#### a) *Selfesteem*

Uji t untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap dependen secara parsial. Hipotesis yang akan diuji adalah hipotesis ketiga yang menyatakan self esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Syariah KC Kota Padangsidempuan. Hasil uji t menunjukkan nilai sig sebesar  $0,003 < 0,05$ . Jika dilihat dari nilai t diperoleh nilai t hitung sebesar 5,938 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,706.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga berdasarkan nilai signifikan dan nilai t hitung hipotesis yang menyatakan self esteem berpengaruh terhadap signifikan perceived organizational support diterima. Besarnya pengaruh self esteem terhadap

Kinerja (Y) dapat diketahui dengan besar koefisien 0,103. Nilai ini menunjukkan setiap tingginya self esteem seseorang maka akan meningkatnya kinerja sebesar 0,103 satuan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi self esteem karyawan maka akan meningkatkan kinerja nya terhadap perusahaan, yaitu PT. Bank Sumut Syariah KC Kota Padangsidempuan.

b) Adaptabilitas karir

Hipotesis yang akan diuji adalah hipotesis yang keempat menyatakan adaptabilitas karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah KC Kota Padangsidempuan. Hasil uji t menunjukkan nilai sig sebesar 0,038 lebih kecil dari 0,05. Jika dilihat dari nilai t diperoleh nilai t hitung sebesar 3,121 sedangkan nilai tabel sebesar 0,103. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga berdasarkan nilai signifikan dan nilai t hitung hipotesis yang menyatakan adaptabilitas karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Besarnya pengaruh adaptabilitas karir (X2) terhadap kinerja (Y) dapat diketahui dengan besar koefisien 0,226. Nilai ini menunjukkan setiap kenaikan adaptabilitas karir akan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0,226 satuan. Hasil ini menunjukkan bahwa jika karir masa depan yang diberikan oleh PT. Bank Sumut Syariah KC Kota Padangsidempuan meningkatkan kinerja.

c) *Perceived Organizational Support*

Hipotesis yang akan diuji adalah hipotesis kelima yang menyatakan perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT Syariah KC Kota Padangsidempuan. Hasil uji t menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jika dilihat dari nilai t yang diperoleh nilai t hitung sebesar 6,094 sedangkan nilai tabel sebesar 0,103. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga berdasarkan nilai signifikan dan nilai t hitung hipotesis yang menyatakan perceived organizational support berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Besarnya pengaruh perceived organizational support (Z) terhadap Kinerja (Y) dapat diketahui dengan besar koefisien 0,213. Nilai ini menunjukkan setiap kenaikan perceived organizational support akan menyebabkan kenaikan pada Kinerja sebesar 0,213 satuan. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin baik perceived organizational support yang diberikan oleh PT Bank Sumut Syariah KC Kota Padangsidempuan maka Kinerja karyawan akan semakin tinggi dengan signifikan.

### 3. Koefisien determinasi (R Square)

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 <sup>a</sup>	.970	.974	1.832

a. Predictors: (Constant), Perceived Organizational Support, Self esteem, Adaptabilitas Karir

Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (adjusted R Square) berdasarkan tabel diatas sebesar 0,912 yang berarti bahwa 91,2% variabel Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Self esteem (X), adaptabilitas karir (X2) dan Perceived Organizational support (Z). sedangkan sisanya 1,8% dijelaskan oleh sebab sebab lain diluar mdel atau variabel yang digunakan.

### 1. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pada penelitian ini terdapat pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap dependen terdiri dari :

#### a. Pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan melalui perceived organizational support

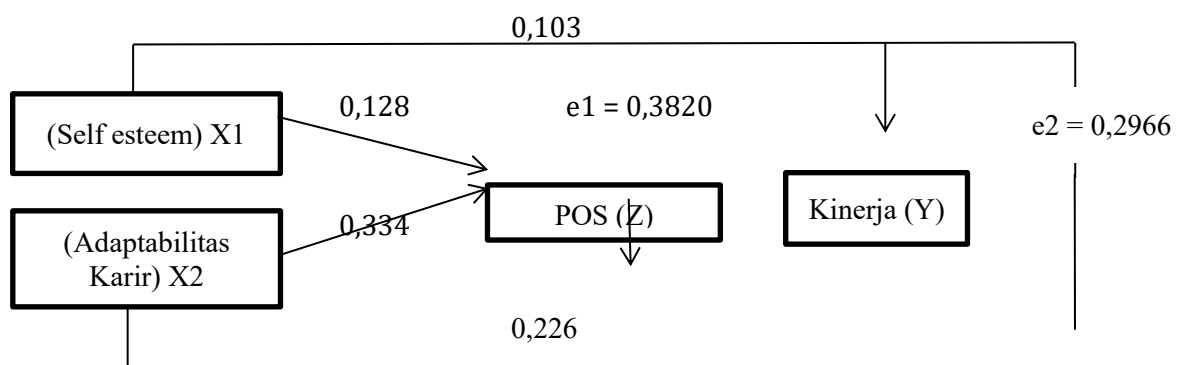
Hipotesis yang akan diuji adalah hipotesis keenam yaitu self esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *perceived organizational support* pada PT. Bank Sumut Syariah KC Kota Padangsidempuan. Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan pertama dan kedua menunjukkan pengaruh self esteem terhadap kinerja karyawan melalui perceived organizational support, dimana pengaruh tersebut ditunjukkan hasil perkalian antara pengaruh self esteem yaitu  $0,128 \times 0,213 = 0,027264$ . Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh self esteem terhadap kinerja karyawan melalui perceived organizational support mempunyai pengaruh lebih kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung antara self esteem terhadap kinerja yaitu sebesar 0,103. Jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis diterima dan jika nilai sig > 0,05 maka hipotesis ditolak. Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat hasil perkalian koefisien ( $p1 \times p5$ ), dimana besarnya nilai koefisien ( $p1 = 0,128$ ) dengan tingkat signifikn  $0,000 < 0,005$  dan besarnya nilai koefisien ( $p5 = 0,213$ ) dengan tingkat signifikan  $0,002 < 0,005$  jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah  $0,128 \times 0,213 = 0,027264$  namun koefisien pengaruh langsung self esteem terhadap kinerja lebih kecil(0,103). Kesimpulan yang diperoleh self esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui perceived organizational support maka hipotesis ditolak.

#### b. Pengaruh adaptabilitas karir terhadap kinerja melalui *perceived organizational support*

Hipotesis yang akan diuji adalah hipotesis ketujuh yaitu adaptabilitas karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perceived organizational support pada PT. Bank

Sumut Syariah KC Kota Padangsidempuan. Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan pertama dan kedua menunjukkan pengaruh self esteem terhadap kinerja karyawan melalui perceived organizational support, dimana pengaruh tersebut ditunjukkan hasil perkalian antara pengaruh self esteem yaitu  $0,334 \times 0,213 = 0,071142$ . Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh adaptabilitas karir terhadap kinerja karyawan melalui *perceived organizational support* mempunyai pengaruh lebih kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung antara adaptabilitas karir terhadap kinerja yaitu sebesar 0,226.

Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada gambar berikut



## 2. Pembahasan hasil penelitian

### Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)

#### a. Pengaruh *Self esteem* (X1) terhadap Kinerja (Y) pada karyawan Bank Sumut Syariah KC Kota Padangsidempuan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Syariah KC Kota Padangsidempuan. Berdasarkan hasil path analysis dimana *self esteem* memiliki dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat diambil kesimpulan jika seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya baik sebagai anggota atau individual.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Widyasturi & Robert, 2020) menyatakan *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self esteem* adalah penghargaan akan dirinya sendiri. Penilaian ini bisa positif maupun negative. Karyawan yang bisa menilai dirinya secara positif maka akan kepercayaan dan kemampuan dirinya meningkat, berani memutuskan sebuah perhitungan dengan cermat, dan sebaliknya jika karyawan yang memiliki *self esteem* rendah akan menimbulkan kecemasan dan keraguan akan dirinya yang justru menghambat atau penurunan kinerja. Dalam hal ini, karyawan yang memiliki *self esteem* tinggi, maka kinerja nya akan meningkat.

## **b. Pengaruh Adaptabilitas Karir (X2) Terhadap Kinerja (Y) Pada PT. Bank Sumut Syariah KC Kota Padangsidempuan.**

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa adaptabilitas karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Syariah KC Kota Padangsidempuan. Berdasarkan hasil path analysis adaptabilitas karir memiliki dengan tingkat signifikan  $0,0132 < 0,05$ . Dengan demikian semakin tinggi adaptabilitas karir maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Hal ini dikarenakan tingkat pekerjaan telah memenuhi harapan setiap karyawan nya.

Temuan tersebut didukung dengan hasil kuisioner yang memperlihatkan tingkat optimis karyawan untuk masa depan mereka karena beranggapan pemimpin akan melakukan peningkatan secara adil berdasarkan potensi dan kinerja karyawan tersebut, meningkatkan karir untuk menunjang masa depan sangat penting maka dari itu bimbingan serta memberikan reward dari perusahaan itu perlu. Karyawan selalu memahami dan mengenali dirinya mengenai passion yang akan menunjang karir yang telah disusun secara disiplin dan bertanggung jawab. Sehingga proses selama ini mampu memberikan hasil yang baik. Penelitian ini didukung oleh (Dewi Lestari, 2021) adaptabilitas karir memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **c. Pengaruh *self esteem* (X1) terhadap *Perceived Organizational Support* (Z)**

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Perceived Organizational Support*. Berdasarkan hasil path analysis *self esteem* memiliki dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian karyawan yang menilai diri mereka sebagai individu yang penting dan berharga akan membuat karyawan merasa perusahaan menyatu dalam kehidupannya. Hal ini tentunya akan membuat karyawan untuk tetap tinggal bekerja dan bergabung dengan perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Dwitasari et al, 2018) sebanyak 200 orang memiliki nilai yang cenderung tinggi pada aspek *perceived organizational support*. Nilai tersebut menunjukkan bahwa banyak subjek yang merasakan adanya dukungan dari perusahaan. Dan dari penelitian penulis adanya tunjangan yang diberikan atasan dan anggapan karyawan bahwa mereka mampu melakukan suatu pekerjaan dengan baik, membuat karyawan akan bekerja secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang memuaskan, merasa mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan, dan berperan aktif dalam suatu pekerjaan atau tugas.

## **d. Pengaruh adaptabilitas karir (X2) terhadap *Perceived Organizational Support* (Z)**

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa adaptabilitas karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Perceived Organizational Support*. Berdasarkan hasil path analysis adaptabilitas karir memiliki dengan tingkat signifikan  $0,033 < 0,05$ . Dengan demikian bisa ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang memiliki kepedulian dalam merencanakan masa depan serta memiliki rasa optimis terhadap masa depan kan bergantung pada perusahaan tempat ia bekerja.

Pada Bank Sumut Syariah KC Kota Padangsidempuan, karyawan justru sangat

senang terhadap dukungan perusahaan yang memberikan penghargaan dalam menunjang kariernya. Diberi kesempatan untuk naik jabatan serta fasilitas kerja yang memadai akan mampu bersikap tegas terhadap pilihan kariernya dalam situasi apapun. Hal ini dikarenakan adaptabilitas karir dapat membantu karyawan dalam menekuni pekerjaan, memilih pekerjaan sesuai kemampuan dan bakatnya.

#### e. Pengaruh Kinerja (Y) terhadap *Perceived Organizational Support* (Z)

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Perceived Organizational Support*. Berdasarkan hasil path analysis adaptabilitas karir memiliki dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$ . Berbicara mengenai kinerja, hendaknya perusahaan memperhatikan tujuan dan kontribusi yang karyawan berikan. Seperti membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah yang ada. Berdasarkan hal tersebut, kemudian lahir persepsi positif karyawan dengan perusahaan.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan yang mampu mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan akan meningkatkan dukungannya terhadap perusahaan. Yang didukung dengan rekan kerja yang suportif, fasilitas yang memadai, serta perusahaan memberikan peluang untuk promosi jabatan jika kinerjanya baik. Seperti hasil penelitian (Siagian et al, 2018) yang menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja, perlu adanya support dari perusahaan.

Pengaruh tidak langsung

#### a. Pengaruh *self esteem* (X1) melalui Kinerja karyawan (Y) terhadap *Perceived Organizational Support* pada PT. Bank Sumut Syariah KC Kota Padangsidempuan

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur pertama dan kedua menunjukkan bahwa pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan melalui *perceived organizational support*. Jika berdasarkan hasil analisis ternyata pengaruh langsung jauh lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa *self esteem* akan langsung mempengaruhi kinerja yang ada di PT. Bank Sumut Syariah KC Kota Padangsidempuan tanpa harus terlebih dahulu mempengaruhi *Perceived organizational support* untuk mempengaruhi kinerja tersebut.

#### b. Pengaruh adaptabilitas karir melalui Kinerja karyawan terhadap *perceived organizational support*

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan satu dan kedua menunjukkan bahwa pengaruh adaptabilitas karir terhadap kinerja melalui *perceived organizational support*. Jika berdasarkan hasil analisis ternyata pengaruh langsung jauh lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Jika melihat pengaruh dari adaptabilitas karir terhadap kinerja menunjukkan hasil signifikan, juga terhadap *perceived organizational support* menunjukkan hasil signifikan. Hal ini menunjukkan adaptabilitas karir akan langsung mempengaruhi *perceived organizational support* di PT Bank Sumut Syariah KC. Kota Padangsidempuan tanpa

melihat kinerja.

Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa *self esteem* dan adaptabilitas karir dapat berpengaruh langsung terhadap Kinerja melalui *Perceived Organizational Support* dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu pengaruh *self esteem* terhadap kinerja melalui *perceived organizational support* dan adaptabilitas karir melalui *perceived organizational support*.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *perceived organizational support* pada PT. Bank Sumut Syariah KC Kota Padangsidempuan. Berarti apabila semakin tinggi *self esteem* karyawan maka akan diikuti dengan peningkatan nya *perceived organizational support*. Begitu pula sebaliknya, apabila *self esteem* karyawan rendah maka perusahaan juga enggan untuk memberikan berupa reward atau tunjangan yang ada.
2. Adaptabilitas karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *perceived organizational support* pada PT. Bank Sumut Syariah KC Kota Padangsidempuan. Berarti apabila karyawan senang bekerja dan mampu beradaptasi dalam pemilihan karirnya maka perusahaan juga akan memberikan apa yang dibutuhkan karyawan tersebut.
3. *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Bank Sumut Syariah KC Kota Padangsidempuan. Berarti apabila karyawan mempunyai tingkat percaya diri dan mampu bersaing maka kinerja yang dihasilkan pun akan semakin tinggi.
4. Adaptabilitas karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Bank Sumut Syariah KC Kota Padangsidempuan. Berarti apabila adaptabilitas karir semakin tinggi, maka akan diikuti dengan kinerja karyawan nya. Begitu pula sebaliknya, apabila semakin rendah, maka kinerja yang diperoleh berkurang dan tidak maksimal. Dan tentunya akan menghambat pertumbuhan perusahaan.
5. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Bank Sumut Syariah KC Kota Padangsidempuan. Hal ini berarti perusahaan berusaha memberikan yang terbaik untuk karyawan nya, sehingga kinerja yang diperoleh mendapatkan hasil yang maksimal.
6. *Selfesteem* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui *perceived organizational support* pada PT. Bank Sumut Syariah KC Koata Padangsidempuan. Dimana pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung.
7. Adaptabilitas karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui *perceived organizational support* pada PT. Bank Sumut Syariah KC

# As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal

Volume 2 Nomor 2 (2023) 244-266 E-ISSN 2962-1585

DOI: 10.56672/assyirkah.v2i2.111

Kota Padangsidimpuan. Dimana pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung.

## DAFTARPUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: CV. Syakir Media Press.
- Ade Ayu Oktapiani, & Anggraini, T. (2022). Pengaruh Relationship Marketing, Corporate Image dan Syariah Compliance Terhadap Loyalitas Nasabah dengan Kepuasan Nasabah Sebagai Variabel Intervening Pada PT BSI KCP Gunung Tua. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*.
- Adiwijaya, S. (2014, Juni 03). *Bisnis Tempo*. Retrieved Juli 15, 2022, from <https://bisnis.tempo.co>.
- Azhari, A. T. (2015). *Buku Panduan Penulisan Skripsi*. Medan: Febi Press.
- Budiyanto, A. (2021). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Noetekno Nusantara. *Manajemen Bisnis*, 24(3), 327-346.
- Coopersmith, S. (1967). *The Antecedents of Self-Esteem*. San Francisco and London: W.H. Freeman and Company.
- Dara Khairatun, N. R., & Rahmat Daim. (2022). Pengaruh Reward dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan dengan Targetting Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan). *Economic and Business Management Internasional Journal*, 4(3), 152-164.
- Dewita Ramadhani, M. F. (2020). Adaptabilitas Karir dalam Perspektif Teori Perkembangan Karir Mark L. Savickas. *JIBK Undiksha*, 24-31.
- Faisal Anwar, M. I., & Ikhsan Harahap. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Nubika Jaya Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 01(2), 145-152.
- Febrianti, A. K. (2019). Pengaruh Motivasi Layanan Publik, Perceived Organizational Support dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik di Kota Tangerang. *Dinamic Management Journal*, 3(No. 2).
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Lestari, D. (2021). Pengaruh Adaptsasi Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui

# **As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal**

Volume 2 Nomor 2 (2023) 244-266 E-ISSN 2962-1585

DOI: 10.56672/assyirkah.v2i2.111

Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 9, No 4*, 1320.

Muhammad, A. (2014). Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: The case of Kuwait. *Journal of Business Administration, Vol. 5, No. 3*.

Muhammad. (2008). *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, L. K. (2022, Juni 25). Peran Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen dan Bisnis, 7(1)*, 78-88.

Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Cet. 1*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rahmadi. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press.

Rahmani, N. A. (2016). *Metodologi Penelitian*. Medan: FEBI UINSU Press.

Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM INDONESIA.

Santrock, J. W. (2002). *Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup, Edisi 5 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.

Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Soraya, N. (2022, Maret 03). Laporan Akhir Magang. (I. Fauziah, Interviewer)

Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suhartin, N. R. (2018). Hubungan Prestasi Akademik dan Adaptabilitas Karir Pada Lulusan Perguruan Tinggi di Kota Surabaya. *Skripsi*.

Sukiati. (2016). *Metodologi Penelitian Sebuah Pengantar, 1st Edition*. Medan: CV. Manhaji.

Syafrina, L. (2019). *Metode Penelitian Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. Medan: Febi UINSU Press.

Tarigan, A. A. (2011). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Medan: La - Tansa Press.

Wibowo, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.