Pengaruh *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Cimahi Amir Machmud

Yogi Muhamad Dani\*, Rusman Frendika

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\* [yogidani522@gmail.com](mailto:yogidani522@gmail.com), rusmanf82@gmail.com

Abstract. The purpose of this study is to determine the effect of self-efficacy and self-esteem on the performance of employees at Bank Syariah Indonesia, the Cimahi branch of Amir Machmud. In operating the calculations using the SPSS 24 program. This study uses a survey method, in determining the sample in this study using the saturated sample method, totaling 30 employees. And the data collection method used is a questionnaire and observation or field. From this study, the results obtained: 1) Self-Efficacy has a significant impact on Employee Performance at Bank Syariah Indonesia Cimahi branch Amir Machmud by 63.9%. 2) Self-Esteem has a significant impact on Employee Performance at Bank Syariah Indonesia Cimahi Amir Machmud branch by 58.1%. 3) Self-Efficacy and Self-Esteem have a significant effect on Employee Performance at Bank Syariah Indonesia Cimahi Amir Machmud branch, the magnitude of the effect obtained is 69.1%, which means Self-Efficacy and Self-Esteem have a very large impact on performance.

Keywords: *Self-Efficacy, Self-Esteem, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan dari kajian ini adalah untuk mengetahui pengaruh self-efficacy dan self-esteem terhadap kinerja karyawan yang ada di Bank Syariah Indonesia cabang Cimahi Amir Machmud. Dalam mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 24. Penelitian ini menggunakan metode survey, dalam menentukan sampel pada kajian ini menggunakan metode sampel jenuh yang berjumlah sebanyak 30 orang karyawan. Dan metode pengumpulan data yang digunakan yaitu Kuesioner dan observasi atau lapangan. Dari penelitian ini diperoleh hasil: 1) Self-Efficacy berdampak secara signifikan pada Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia cabang Cimahi Amir Machmud sebesar 63,9%. 2) Self-Esteem berdampak secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia cabang Cimahi Amir Machmud sebesar 58,1%. 3) Self-Efficacy dan Self-Esteem berpengaruh secara signifikan pada Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia cabang Cimahi Amir Machmud, besarnya pengaruh yang didapat adalah sebesar 69,1% yang artinya Self-Efficacy dan Self-Esteem berdampak sangat besar terhadap kinerja.

Kata Kunci: Self-Efficacy, Self-Esteem, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Apa yang terjadi di Bank Syariah Indonesia Cabang Cimahi Amir Machmud terkait dengan produktivitas pegawai. Ini karena ada pengamatan bahwa kinerja organik karyawan tidak optimal untuk memenuhi tujuan kerja mereka karena standarisasi yang tinggi dari tujuan $ 20 miliar yang diberikan kepada mereka tanpa mengambil tindakan apa pun. Masalah lain, mengingat kondisi pasar saat ini, lambatnya pekerjaan yang dihadapi seluruh karyawan dari cabang hingga kantor pusat membuat karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Menurut (Robbins & Judge, 2008), kinerja pegawai yang tinggi tidak terlepas dari sikap dan perilaku individu pegawai dalam bekerja, suatu masalah yang berkaitan dengan *self-esteem*. Dalam studi psikologis sosial, Bandura (2011) menyatakan bahwa *self-efficacy* membantu orang untuk membuat pilihan, berusaha untuk maju, dan ketekunan ketika menghadapi kesulitan, serta tingkat kecemasan atau ketenangan yang dialami ketika melakukan tugas. Fenomena efikasi diri yang terjadi pada Bank Syariah Indonesia Cabang Cimahi Amir Machmud, banyak pegawai yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya karena merasa tanggung jawabnya tidak sesuai dengan jabatannya sehingga kurang dalam kemampuannya. Itu masih belum cukup, dan karyawan merasa kemampuannya tidak diakui oleh atasannya.

Dikutip dari news.unair.ac.id (5 April 2020) pantauan PT Semyon Gresik (Persero) Tbk menunjukkan rendahnya efikasi diri karyawan menjadi tanggung jawab karyawan karena rumitnya tugas yang diberikan. Berpotensi meninggalkan nilai dan tujuan organisasi. (Dr. Prof. Anis Eliyana, 2020). Seperti yang dikatakan Philip dan Galli (Engko, 2008), efikasi diri dapat dipandang sebagai faktor pribadi yang membuat setiap orang berbeda, dan perubahan efikasi diri mengakibatkan perbedaan sikap, terpenting ketika mengerjakan kewajiban serta mencapai keinginan. Nilai-nilai yang diperoleh pada penelitian ini menjelaskan variabel yang disebut “*self-efficacy*” memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.” *Self-efficacy* sangat penting untuk para karyawan, dan yang memiliki self-efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Studi (Bausch, 2014) menunjukkan karyawan Wanita mempunyai *self-efficacy* dengan level tertinggi daripada karyawan pria, dan karyawan wanita lebih percaya diri dalam pekerjaannya karena terbiasa melakukan banyak pekerjaan sendirian. Faktor yang mempengaruhi kinerja masa lalu seorang karyawan, adalah tugas yang meningkatkan efikasi diri dan mengurangi efikasi diri. Bertambah tinggi *self esteem* karyawan, semakin tinggi kemampuan karyawan. Hal ini karena tingkat harga diri membuat karyawan merasa layak dan karena itu lebih mungkin untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif.

Menurut wawancara dengan karyawan Cimahi Amir Mahmood, salah satu cabang Bank Syariah Indonesia, kurangnya rasa hormat dari atasan atas potensi yang ada pada karyawan menyebabkan masalah *self-esteem*, misalnya dalam mencapai tujuan. Dianggap normal, memaksa karyawan untuk melakukan pekerjaan yang kurang optimal.

Bank Syariah Indonesia telah menerbitkan Persetujuan OJK No.: SR3/PB.1/2021 tanggal 27 Januari 2021 untuk menerbitkan kesepakatan dan perubahan kuasa kombinasi PT Bank BNI Syariah dan PT Bank Syariah Mandiri dengan PT Bank BRIsyariah Tbk. Menggunakan izin usaha PT Bank BRI Syariah Tbk, nama tersebut menjadi izin usaha atas nama PT Bank Syariah Indonesia Tbk sebagai bank hasil merger. Melalui kombinasi Bank Umum Syariah, diharapkan dapat terus berkembang, menjadi energi baru bagi perekonomian nasional, dan terlahir kembali sebagai bank milik negara yang tiada duanya selain bank milik negara. Istilah politik dan perbankan. Transformasi (Republik, 13 Okt 2020).

Tujuan dari pengkajian ini yaitu:

1. Mengetahui *Self-Efficacy* pegawai di Bank Syariah Indonesia Cabang Cimahi Amir Machmud
2. Mengetahui *Self-Esteem* pegawai di Bank Syariah Indonesia Cabang Cimahi Amir Machmud
3. Untuk mengetahui kemampuan pegawai di Bank Syariah Indonesia Cabang Cimahi Amir Machmud
4. Mengetahui besarnya pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Cabang Cimahi Amir Machmud.
5. Mengetahui besarnya pengaruh *Self-Esteem* terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Cabang Cimahi Amir Machmud.
6. Mengetahui besarnya pengaruh *Self-Efficacy* dan *Self-Esteem* terhadap kemampuan karyawan baik secara parsial dan simultan di PT Bank Syariah Indonesia Cabang Cimahi Amir Machmud.
7. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah investigasi hubungan sebab akibat dengan menggunakan pendekatan analisis teknik validasi. Studi kausal bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan yang mempengaruhi antara dua variabel atau lebih atau untuk menganalisis hubungan antara efikasi diri dan *self-esteem* terhadap kinerja karyawan. Studi kuantitatif digunakan untuk mempelajari populasi dan sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan analisis data kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Amir Machmud yang berjumlah 30 responden, untuk mengetahui peruahan *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terhadap Kinerja pegawai. Penelitian ini dianalisis menggunakan bantuan komputasi program SPSS 24.

Angket penelitian sudah disampaikan dan diisi oleh responden dengan soal 22 butir pertanyaan, dengan rincian 7 pertanyaan untuk *Self Efficacy*, 7 pertanyaan untuk *Self Esteem*, dan 8 pertanyaan untuk Kinerja Karyawan.

Uji t

Kriteria pengambilan keputusan

Dengan *Self Efficacy* = 95% atau (α) = 0,05. Derajat kebebasan (df) = (n-2), 30-2 = 28, diperoleh ttabel = 2,048.

Dengan melihat nilai signifikansi (Sig) hasil output SPSS :

1. Jika nilai signifikansi (Sig) lebih kecil < dari probabilitas 0,05 maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
2. Sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig) lebih besar > dari probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh antara variabel bebaas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Keputusan dalam uji t *Self Efficacy*

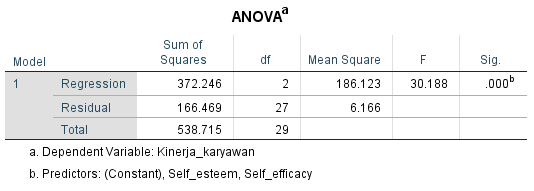
Dari tabel hasil pengujian tabel diatas dapat dilihat pada variabel (*Self Efficaccy*) diperoleh nilai thitung = 7,046 > 2,048 dan *sign* = 0,05 > 0,000 maka artinya menolak Ho dan menerima Ha. Artinya hal ini menjelaskan variabel *Self Efficacy* memberikan dampak positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia Cabang Cimahi Amir Machmud.

Keputusan dalam uji t *Self Esteem*

Dari tabel hasil pengujian tabel diatas dapat dilihat pada variabel (Emotional Intelligence) diperoleh nilai thitung = 6,230 > 2,048 dan sign = 0,000 < 0,05 artinya menolak Ho dan menerima Ha. Hal ini menjelaskan variabel *Self Efficacy* memberikan dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Cimahi Amir Machmud.

Uji F

**Tabel 1.** Uji F *Self-Efficacy* dan *Self-Esteem* terhadap Kinerja Karyawan



Sumber : Output SPSS Versi 24.0

Berdasarkan hasil uji F di atas dapat diketahui nilai Fhitung sebesar 30,188 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini akan menjadi statistik uji untuk dibandingkan dengan nilai F pada tabel. Nilai ini adalah F untuk = 0,05 pada tabel dan F tabel = F(k;nk) = F(2;302) = F(2;28) ) = 3,34 Maka diperoleh Ftabel 3,34. Karena Fhitung(30.188) lebih besar dari Ftabel(3.34) dan tingkat kesalahan adalah 5% (α = 0,05), Anda memutuskan untuk menolak H\_0 dan menerima H\_3. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan harga diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Kesimpulan

Dari penelitian dan pembahasan mengenai *Self-Efficacy* dan *Self-Esteem* terhadap Kinerja Kayawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Amir Machmud, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self-Efficacy* yang ada di Bank Syariah Indonesia Cabang Cimahi Amir Machmud bahwa indikator yang paling tinggi adalah tingkat(*level*) dimana hampir seluruh karyawanyakin dalam menyelesaikan pekerjaan yang mereka kerjakan di berbagai situasi dan hampir seluruh karyawan memiliki kemampuan dalam memilih dengan baik apakah suatu tindakan mereka lakukan benar atau salah.
2. *Self-Esteem* yang ada di Bank Syariah Indonesia Cabang Cimahi Amir Machmud indikator yang paling tinggi yaitu kekuatan (*Power*) dimana hampir seluruh karyawan sadar akan kemampuan atau potensi diri yang dimiliki dan setiap karyawan saling menghormati dalam pekerjaan jika melakukan pekerjaan dengan benar.
3. Kemampuan pegawai yang ada di Bank Syariah Indonesia Cabang Cimahi Amir Machmud indikator yang paling tinggi adalah kualitas (*Quality*) dimana seluruh karyawan memberikan perilaku yang baik dalam bekerja dengan harapan dapat meningkatkan kualitas kerja mereka dan setiap karyawan memiliki kemampuan yang baik saat bekerja.
4. Dari hasil pengujian menggunakan uji t dapat diperhatikan pada variabel (*Self Efficaccy*) diperoleh nilai thitung = 7,046 > 2,048 dan *sign* = 0,05 > 0,000 maka artinya menolak Ho dan menerima Ha. Artinya hal ini memperlihatkan bahwa variabel *Self Efficacy* bmemberikan dampak positif serta signifikan kepada kemampuan pegawai di Bank Syariah Indonesia Cabang Cimahi Amir Machmud.
5. Dari hasil pengujian menggunakan uji t dapat dilihat pada variabel (Self Esteem) diperoleh nilai thitung = 6,230 > 2,048 dan sign = 0,000 < 0,05 maka artinya menolak Ho dan menerima Ha. Artinya hal ini menjelaskan bahwa variabel *Self Efficacy* memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kemampuan pegawai di Bank Syariah Indonesia Cabang Cimahi Amir Machmud.
6. Dari hasil pengujian menggunakan uji F (uji simultan) dapat dilihat dampak yang signifikan pada *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan karena dari hasil F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 30,188 > 3,34 dan dari nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang dipisahkan untuk menolak dan menerima .

Daftar Pustaka

1. Bandura, A. (2010). Self Efficacy Mechanism in Psychological and Health Promoting Behavior. New Jersey: Prentice Hall.
2. Bausch, S. (2014). How gender influener the effect of age on self efficacy and training success. International journal training and development.
3. Engko, C. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai variabel intervening. Simposium Nasional Akuntansi 9.
4. Feist, J. &. (2008). Theories of Personality (edisi keenam ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
5. Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Semarang:. Semarang: UNDIP.
6. Ghufron , M. N., & Risnawati, R. (2011). Teori-Teori Psikologi. Jogyakarta: Ar-Ruzz Media.
7. Hariandja. (2002). PENGELOLAAN WARKAH DIGITAL DAN INTEGRASINYA DENGAN DATA SPASIAL BIDANG TANAH MENUJU PELAYANAN ONLINE . Pengelolaan Warkah Digital dan Integrasinya dengan Data Spasial Bidang Tanah, 254.
8. Hasibuan, M. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
9. Hasibuan, M. S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
10. Indrawati, Y. (2011). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). Jurnal riset Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
11. Pratiwi, L. R. (2011). Hubungan Kebermaknaan Hidup dengan Self-Esteem pada Penghuni/Siswa Pusat Rehabilitasi Naarkoba Rumah Damai. Skripsi Sarjana pada FIP.
12. Rahadi, D. R. (2010). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia . Malang: Tunggal Mandiri.
13. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi (2 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
14. Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta,CV.
15. Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
16. Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). PENGARUH SELF ESTEEM, SELF EFFICACY DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DWI FAJAR SEMESTA DENPASAR. Forum Manajemen, Volume 16, Nomor 2, 54-64.