

KONTRIBUSI *SELF EFFICACY* DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PERBANKAN PADA BANK XY DI PONOROGO

Oleh :

Naning Kristiyana

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Abstark : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pemasaran Bank XY di Ponorogo, dan untuk mengetahui komponen *self efficacy* yang paling kuat dalam mempengaruhi kinerja pegawai pemasaran Bank XY di Ponorogo. Lokasi penelitian ini pada Bank XY baik di kantor pusat, cabang maupun kantor kas di Ponorogo. Obyek penelitian difokuskan pada pegawai pemasarannya, sehingga responden penelitian ini seluruh pegawai pemasaran Bank XY sejumlah 27 orang. Metode pengambilan data dengan menggunakan metode kuisioner atau angket dan didukung dengan wawancara langsung, sedangkan metode analisis dengan menggunakan analisis korelasi dan linier regresi berganda serta Uji F dan Uji t. Hasil penelitian memberikan kesimpulan : 1) *Self efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berarti kapabilitas atau keyakinan diri pegawai pemasaran Bank XY dalam menjalankan tugasnya memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerjanya. 2) Dari tiga variabel yaitu *self efficacy-magnitude* atau besarnya pengharapan diri pegawai terhadap tugas (X1), *self efficacy-strength* atau luas pengharapan diri pegawai terhadap tugas (X2), dan *self efficacy-generality* atau kemantapan diri pegawai terhadap tugas (X3), ternyata yang paling mampu memberikan pengaruh yang kuat pada *self efficacy* pegawai pemasaran Bank XY di Ponorogo untuk mencapai kinerjanya adalah kemantapan diri pegawai (*self efficacy-generality*).

Kata Kunci : Self Efficacy, Kinerja Perbankan.

PENDAHULUAN

Lembaga keuangan perbankan memiliki fungsi strategis sebagai lembaga intermediasi dan memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Intermediasi keuangan ini memberikan peranan pokok dalam proses pengalihan dana, sehingga mampu meningkatkan perekonomian. Proses pengalihan dana ini merupakan proses pembelian *surplus* dana dari unit ekonomi baik sektor usaha, pemerintah maupun rumah tangga, untuk disalurkan kepada unit ekonomi *defisit*. Selain itu bank juga memiliki peran yang teramat penting karena sebagai lembaga yang dapat mempengaruhi kegiatan

perekonomian melalui kemampuan bank dalam meningkatkan atau mengurangi daya beli dalam perekonomian.

Ketentuan yang dimaksud dengan bank menurut UU Nomor 10/1998 Bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya ke masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Dan sesuai dengan UU Nomor 7 /1992 menurut jenisnya bank terdiri dari bank umum dan Bank Perkreditan Rakyat (BPR).

Dari jenis bank tersebut pada prinsipnya memiliki tugas dan fungsi yang sama dalam upaya mempengaruhi dan meningkatkan perekonomian. Demikian halnya pada lembaga keuangan perbankan di Ponorogo. Persaingan bisnis perbankan juga akan berpengaruh untuk menetapkan strategi perusahaan dalam upaya mencapai tujuan dan kinerja perbankan.

Dalam upaya melaksanakan tugas dan fungsi tersebut, maka bank bukan hanya menyiapkan perangkat keras (*hard ware*) saja seperti sarana kantor dan sarana fisik lain tetapi juga harus mempersiapkan dan membentuk aparatur pegawai bank yang berkualitas dan professional. Kedudukan dan peranan pegawai sebagai sumber daya manusia dalam manajemen perusahaan adalah penting sebagai anggota organisasi untuk menyelenggarakan operasional bank, dimana khususnya pegawai pemasaran mengemban tugas cukup berat karena harus dapat menyalurkan kredit ke masyarakat dalam rangka memobilisasi dana.

Pegawai pemasaran dituntut untuk dapat menghasilkan kinerja yang tinggi, mereka berusaha untuk mampu memenuhi target kinerja yang ditetapkan perusahaan, meskipun factor kondisi ekonomi seperti kenaikan harga BBM dan krisis keuangan global juga dapat mempengaruhi kinerja mereka. Fenomena yang terjadi masih ada dijumpai pegawai yang bekerja sekedar menghidupi keluarga saja tidak berkeinginan mencapai prestasi kerja, target kinerja individu tidak tercapai, persepsi tuntutan tugas yang sangat sulit, depresi, stress, prestasi kerja masih kurang, cara berpikir dan bersikap kurang kreatif dan mudah lemah dalam menghadapi rintangan.

Kondisi pegawai seperti tersebut diatas tentu akan berdampak pada kinerja perbankan. Oleh karena itu para pegawai pemasaran perlu memiliki keyakinan terhadap

kemampuan mereka sendiri dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai pemasaran perbankan harus memiliki *self efficacy* yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja perbankan. Hal tersebut sesuai yang disampaikan oleh Bandura (1994) bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan-tindakan yang diperlukan atas situasi-situasi yang dihadapi. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi berorientasi kesuksesan dan berorientasi tujuan, serta akan mengembangkan kepribadian yang kuat pada seseorang, mengurangi stress dan tidak mudah terpengaruh situasi-situasi yang mengancam.

Self-efficacy yang tinggi pada individu di dalam organisasi akan mempunyai implikasi pada tingkatan kesulitan dan kekhususan yang tinggi di dalam penetapan tujuan yang mendorong motivasi yang tinggi terhadap pencapaian kinerja individu. Menurut Lee & Bobko: 1994 dalam Hening (2002) individu yang memiliki *self-efficacy* yang kuat akan mencurahkan usaha dan perhatiannya dalam mencapai kinerja. Sedangkan kesimpulan Albert Bandura (1994) bahwa *self-efficacy* yang bagus punya kontribusi besar terhadap motivasi seseorang yang mencakup antara lain bagaimana seseorang merumuskan tujuan dan target untuk dirinya, sejauh mana memperjuangkan target itu, sekuat apa mampu mengatasi masalah dan setangguh apa seseorang bisa menghadapi kegagalan.

Untuk itu agar dapat mengemban tugas dalam fungsi-fungsi lembaga keuangan perbankan dengan baik dan dalam rangka menghadapi kompetisi bisnis yang semakin tinggi maka organisasi/perusahaan perlu meningkatkan kinerja pegawainya. Yang salah satunya dapat dilakukan dengan mengetahui *self-efficacy* para pegawai terhadap tugas yang dibebankan padanya dalam upaya mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut rumusan masalah dalam penelitian ini : 1) Apakah *self efficacy* mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pemasaran Bank XY di Ponorogo ? , 2) Variabel *self efficacy* yang mana yang paling kuat mempengaruhi kinerja pegawai pemasaran Bank XY di Ponorogo ?

Penelitian yang dilakukan Judge dan Bono (2001) dalam Dewanto, menyatakan bahwa *self-efficacy* mempengaruhi atau berhubungan secara positif dengan kepuasan individu terhadap kinerja. Mereka menjelaskan bahwa *self-efficacy* mempengaruhi

kepuasan kerja individu melalui hubungan dengan kesuksesan praktikal didalam jabatan atau pekerjaan. Hal ini karena individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan lebih menerima kesulitan dan bertahan terhadap suatu kegagalan.

Obed (2007) dalam penelitiannya yang berjudul “ Hubungan Antara *Self efficacy*, Penyesuaian Diri dan Prestasi Akademik Mahasiswa”. Dalam penelitian ini memberikan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara *self efficacy* dengan prestasi akademik mahasiswa, dan tidak ada hubungan yang signifikan antara penyesuaian diri dengan prestasi akademik mahasiswa. Maka prestasi akademik mahasiswa lebih dipengaruhi secara langsung oleh *self-efficacy*, sehingga tinggi rendahnya prestasi akademik mahasiswa dipengaruhi oleh tinggi rendahnya *self-efficacy*nya.

Menurut Bandura : 1998 dalam Dewanto (2003), *self-efficacy* didefinisikan sebagai penilaian individu terhadap kapabilitas diri dalam melaksanakan suatu tugas yang spesifik. Konsep tersebut dikemukakan Bandura dalam *social cognitive theory* yang menggambarkan bahwa kinerja organisasi yang tinggi dapat dicapai melalui *self-efficacy* yang tinggi pada individu-individu dalam organisasi. Dalam teori tersebut proses penilaian dalam *self-efficacy* dapat dilihat dari tiga komponen dasar yaitu (1) *magnitude* atau tingkat kesulitan tugas dimana seseorang memiliki keyakinan bahwa dia dapat mencapainya. (2) *strength* atau apakah keyakinan terkait dengan *magnitude* itu kuat atau lemah (3)*generality* atau suatu tingkat dimana harapan atau keyakinan itu dapat digeneralisasikan pada semua situasi. Selanjutnya Bandura mengembangkan teori *self-efficacy* dengan empat komponen yaitu : (1) *Enactive mastery* atau suatu proses pengulangan terhadap kesuksesan suatu kinerja. (2) Permodelan atau pengalaman dari orang lain. (3) Persuasi verbal atau dorongan yang realistis terhadap suatu kinerja, dan (4) Persepsi individual.

Lebih lanjut Bandura mengungkapkan bahwa individu dengan self- efficacy yang tinggi bersikap positif, berorientasi kesuksesan dan berorientasi tujuan. Selain itu mereka membutuhkan bantuan dalam penentuan tujuannya, mereka **mencari bantuan nyata** dan bukan dukungan emosional ataupun penentraman hati. Self-efficacy yang tinggi akan mengembangkan kepribadian yang kuat pada seseorang, mengurangi stress dan tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang mengancam. mengatakan bahwa self-

efficacy menentukan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, berfikir, memotivasi diri mereka sendiri dan juga perilaku mereka.

Sedangkan menurut Robbins (2003 : 54) perilaku individu dalam organisasi juga dapat terbentuk dari pembelajaran. Pembelajaran menurut Robbins merupakan setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman. Pola-pola perilaku individu dalam organisasi dapat diperoleh dari (1) pembelajaran klasik/ *classical conditioning* (2) pengkondisian operan / *operant conditioning* dan (3) pembelajaran sosial. Dari beberapa rangsangan ini individu akan menghasilkan perilaku dalam melaksanakan tugas kerja sehingga akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Dalam kajian Psikologi, menurut Ubaydillah (2006) menyatakan bahwa *self efficacy* yaitu sejauh mana seseorang mempunyai keyakinan atas kapasitas yang dimilikinya untuk bisa menjalankan tugas atau menangani persoalan dengan hasil yang bagus, atau sejauhmana seseorang meyakini kapasitasnya dalam bidangnya dalam menangani urusan tertentu. Lebih lanjut disampaikan bahwa berbagai studi dan pengalaman telah menjelaskan bahwa *self efficacy* yang merupakan unsur dari percaya diri selain dari unsur lain seperti *self concept*, *self esteem*, dan *self confidence*, pada dasarnya terkait pada dua hal yang mendasar, yaitu : (1) Kepercayaan diri terkait dengan bagaimana seseorang memperjuangkan keinginannya untuk meraih prestasi atau kinerja (2) Kepercayaan diri terkait dengan kemampuan seseorang dalam menghadapi masalah yang menghambat perjuangannya. Kesimpulan Bandura (1994) dalam Ubaydillah, menjelaskan bahwa *self efficacy* yang bagus punya kontribusi yang besar terhadap motivasi seseorang. Ini mencakup antara lain : bagaimana seseorang merumuskan tujuan atau target untuk dirinya, sejauh mana orang memperjuangkan target itu, sekuat apa orang itu mampu mengatasi masalah yang muncul dan setangguh apa orang itu bisa menghadapi kegagalannya.

Kinerja adalah terjemahan dari “*performance*” menurut Rivai dan Fawzi (2005: 14) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Prabu (2000:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Campbell (1996) dalam Prabu (2000:68) mendefinisikan kinerja dalam terminologi perilaku yang relevan dengan tujuan.

Menurut Bacal (2001:127) cara terbaik untuk mengevaluasi kinerja adalah dengan menggunakan tujuan, standar ataupun target. Pencapaian kinerja sebaiknya mencakup penetapan target-target bagi tiap pegawai. Selain itu manfaat yang dapat diambil bagi karyawan terhadap penilaian kinerja antara lain : meningkatkan motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan karyawan, adanya pandangan yang jelas tentang konteks pekerjaan.

Terkait dengan hal tersebut diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai pemasaran Bank XY di Ponorogo dan untuk mengetahui komponen *self efficacy* yang paling kuat dalam mempengaruhi kinerja pegawai pemasaran Bank XY di Ponorogo. Manfaat yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah : (1) Dapat digunakan sebagai bahan informasi untuk penelitian selanjutnya terutama difokuskan pada pengembangan sumber daya manusia. (2) Dapat membantu memecahkan masalah dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan seiring dengan persaingan bisnis yang semakin tinggi. (3) Dapat membantu memecahkan masalah sehubungan dengan fungsi dan tugas lembaga keuangan perbankan sebagai lembaga intermediasi yang dapat mempengaruhi perekonomian daerah.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah pada Bank XY di Ponorogo baik di kantor pusat, cabang maupun kantor kas di Ponorogo. Populasi yang dijadikan obyek penelitian pada seluruh pegawai pemasaran Bank XY di Ponorogo, sejumlah 27 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel adalah sensus/total sampling, menurut Arikunto (2002 : 12) apabila subyek atau populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Variabel penelitian ini adalah variable dependent yaitu kinerja pegawai dan variable independent yaitu *self efficacy*. Metode pengambilan data dengan menggunakan metode kuisisioner atau angket dan didukung dengan wawancara langsung. Data yang

diperoleh dalam penelitian ini adalah kualitatif yang diolah menjadi data kuantitatif dengan pengukuran skala Likert. Skala Likert adalah alat yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert variable yang diukur dijabarkan menjadi indicator variable kemudian indicator tersebut dijadikan titik total untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan . Untuk analisis jawaban responden dapat diberi skor dengan klasifikasi (Riduwan, 2003 : 10), dalam penelitian ini 4 (empat) kategori atau scoring.

Pengujian instrumen penelitian yaitu Uji Validitas instrumen dan Uji Reliabilitas instrumen. Tehnik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui adanya pengaruh antara self efficacy (X) dengan kinerja pegawai (Y). Guna menguji kebenaran hipotesis menggunakan hipotesis Uji F dan Uji t.

1. Uji F

Untuk menguji signifikansi pengaruh self efficacy secara simultan terhadap kinerja pegawai. Kriteria penerimaan dan penolakan H_0 :

Jika $F_{hitung} > F_{table}$, maka H_a diterima atau ada pengaruh

Jika $F_{hitung} < F_{table}$, maka H_0 ditolak atau tidak ada pengaruh

2. Uji t

Untuk mengetahui apakah semua komponen self efficacy secara parsial dapat memberikan pengaruh yang nyata/signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan criteria penerimaan dan penolakan H_0 :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan angket yang menjadi instrumen pengumpulan data variable self efficacy dan kinerja pegawai. Valid tidaknya instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment pearson dengan level signifikansi

5 %. Apabila koefisien korelasi lebih besar dari r-tabel maka item pertanyaan dinyatakan valid (Sugiyono, 2004 : 182).

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Self efficacy-magnitude (X1)	X1.1	0,539	0,395	Valid
	X1.2	0.705	0,395	Valid
	X1.3	0.868	0,395	Valid
Self efficacy-strength (X2)	X2.1	0.632	0,395	Valid
	X2.2	0.722	0,395	Valid
	X2.3	0.833	0,395	Valid
	X2.4	0.790	0,395	Valid
	X2.5	0.826	0,395	Valid
Self efficacy-generality(X3)	X3.1	0.571	0,395	Valid
	X3.2	0.672	0,395	Valid
	X3.3	0.747	0,395	Valid
	X3.4	0.736	0,395	Valid
Kinerja pegawai(Y)	Y1	0.633	0,395	Valid
	Y2	0.670	0,395	Valid
	Y3	0.583	0,395	Valid
	Y4	0.761	0,395	Valid
	Y5	0.508	0,395	Valid
	Y6	0.522	0,395	Valid
	Y7	0.789	0,395	Valid
	Y8	0.508	0,395	Valid

Dari table diatas dapat diketahui nilai butir item secara keseluruhan memiliki nilai lebih besar dari r table (0,395) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas, suatu alat pengukur dikatakan reliable, bila dapat digunakan lebih dari satu kali dalam waktu berbeda, namun tetap menunjukkan hasil yang relatif konsisten. Dengan menggunakan Alpha Cronbach, maka diperoleh perhitungan sebagai berikut :

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Alpha	Keterangan
Self efficacy-magnitude(X1)	0.7812	Reliabel
Self efficacy-strength(X2)	0.7939	Reliabel
Self efficacy-generality(X3)	0.7667	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0.7544	Reliabel

Bila Alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliable dan bila lebih besar dari 0,6 maka dinyatakan reliable (Arikunto, 2002 : 171). Dengan demikian variable bebas dan variable terikat dalam penelitian dinyatakan reliable.

2. Hasil Uji Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh self efficacy-magnitude (X1), self efficacy-strength (X2) dan self efficacy-generality (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bank XY di Ponorogo menggunakan analisis regresi berganda, dengan hasil sebagai berikut :

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std.error	Beta	t -hitung	Signifikansi
Konstanta	7.752	3.044		2.547	0.018
X ₁ (self efficacy-magnitude)	0.375	0.372	0.178	1.009	0.323
X ₂ (self efficacy-strength)	0.354	0.222	0.248	1.591	0.125
X ₃ (self efficacy-generality)	0.786	0.264	0.504	2.974	0.007

Dari hasil analisis regresi diatas selanjutnya dapat disusun dalam bentuk empiris pengaruh self efficacy-magnitude (X1), self efficacy-strength (X2) dan self efficacy-generality (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bank XY di Ponorogo sebagai berikut :

$$Y = 7,752 + 0,375 X_1 + 0,354 X_2 + 0,786 X_3 + e$$

- Nilai konstanta Konstanta ($\beta_0 = 7.752$) berarti bahwa tanpa adanya pengaruh self efficacy-magnitude (X₁) dan self efficacy-strength (X₂) serta self efficacy-generality (X₃) maka kinerja pegawai pemasaran Bank XY di Ponorogo adalah sebesar 7.752 satuan.
- Nilai koefisien regresi self efficacy-magnitude (X1) sebesar 0,375 memiliki arti jika self efficacy-magnitude meningkat sebesar 1 satuan maka, kinerja pegawai juga meningkat sebesar 0,375 satuan. Tanda positif pada koefisien tersebut menunjukkan hubungan yang berbanding lurus berarti setiap peningkatan self efficacy-magnitude yang meliputi tingkat kesulitan tugas, kemampuan tugas, dan keyakinan tugas akan meningkatkan pula kinerja pegawai Bank XY di Ponorogo.

- c. Nilai koefisien regresi self efficacy-strength (X_2) sebesar 0,354 memiliki arti jika self efficacy-magnitude meningkat sebesar 1 satuan maka, kinerja pegawai juga meningkat sebesar 0,354 satuan. Tanda positif pada koefisien tersebut menunjukkan hubungan yang berbanding lurus berarti setiap peningkatan self efficacy-magnitude yang meliputi kekuatan tugas, memantau perilaku sendiri terhadap nasabah, pengulangan kinerja, permodelan, dan pengalaman kerja akan meningkatkan pula kinerja pegawai Bank XY di Ponorogo.
- d. Nilai koefisien regresi self efficacy-generalality (X_3) sebesar 0,786 memiliki arti jika self efficacy-magnitude meningkat sebesar 1 satuan maka, kinerja pegawai juga meningkat sebesar 0,786 satuan. Tanda positif pada koefisien tersebut menunjukkan hubungan yang berbanding lurus berarti setiap peningkatan self efficacy-magnitude yang meliputi ketahanan dalam menghadapi masalah, pengarahan pimpinan, reward dan target pemasaran akan meningkatkan pula kinerja pegawai Bank XY di Ponorogo.

Koefisien Korelasi, yang menunjukkan keeratan hubungan antara variable self efficacy-magnitude (X_1) dan self efficacy-strength (X_2) serta self efficacy-generalality (X_3) terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dalam koefisien korelasi R sebagai berikut :

Model Hubungan Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0,805	0,648	0,602	1,70344

Dari table diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi R adalah 0,805 atau 80,5 % yang berarti hubungan antara variable self efficacy-magnitude (X_1) dan self efficacy-strength (X_2) serta self efficacy-generalality (X_3) dengan kinerja pegawai Bank XY di Ponorogo adalah erat. Hal ini dikarenakan nilai koefisien korelasi mendekati 1.

Koefisien Determinasi (R^2), menunjukkan proporsi atau seberapa besar pengaruh variable X terhadap variable Y. dari table diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi variable self efficacy-magnitude (X_1) dan self efficacy-strength (X_2) serta self efficacy-generalality (X_3) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar R

square 0,648 yang berarti variable X mempengaruhi variable Y sebesar 64,8 % sedangkan sisanya 35,2 % dipengaruhi oleh variable lain diluar variable X yang diteliti.

3. Hasil Uji Hipotesis

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari semua variable self efficacy terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang akan diajukan pada uji F ini adalah :

$H_0 : b = 0$ artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variable X terhadap variable Y.

$H_a : b \neq 0$ artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari variable X terhadap variable Y.

Kriteria pengujian yaitu tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{table}$. Dengan F_{table} pada taraf signifikansi 5 % dengan $df=3$ diperoleh F_{table} 3,03 dan hasil perhitungan F_{hitung} sebesar 14,117, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variable X dan variable Y karena F_{hitung} lebih besar dari F_{table} .

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial/sendiri dari pengaruh variable self efficacy-magnitude (X_1) dan self efficacy-strength (X_2) serta self efficacy-generalality (X_3) terhadap kinerja pegawai. Hipotesis uji t adalah sebagai berikut :

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{table}$

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{table}$

** Untuk self efficacy-magnitude (X_1). Dengan t_{table} tingkat signifikansi 5 % dan $df=23$ diperoleh t_{table} 1,714 dan t_{hitung} sebesar 1,009 maka variable X_1 mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga variable X_1 ini mempunyai pengaruh yang signifikan pada tingkat signifikansi 20 % dengan t_{table} sebesar 0,858.

** Untuk self efficacy-strength (X_2) . Dengan menggunakan t_{table} tingkat signifikansi 10 % dan $df=23$ diperoleh t_{table} 1,319 dan t_{hitung} sebesar 1,591 maka variable X_2 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

** Untuk *self efficacy-strength* (X3) . Dengan menggunakan t-tabel tingkat signifikansi 2 % dan $df=23$ diperoleh t table 2,500 dan t hitung sebesar 2,974 maka variable X3 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari ketiga variable bebas yang memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja pegawai adalah *self efficacy-generality* (X3) karena memiliki tingkat kepercayaan yang paling besar.

4. Pembahasan

Self efficacy mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pemasaran BPR Rasuna. Artinya kapabilitas atau keyakinan diri pegawai pemasaran dalam menjalankan tugasnya memiliki pengaruh yang nyata dalam mencapai kinerjanya. Koefisien regresi yang positif yang ditunjukkan dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan *self efficacy* mempengaruhi kinerja yang signifikan sehingga mampu menaikkan kinerja pegawai. Keyakinan diri atau kapabilitas pegawai dalam menjalankan tugas (*self efficacy*) mampu mempengaruhi kinerjanya sebesar 64,8 %. Yang artinya 35,2 % dipengaruhi oleh variable lain. Hal ini berarti bahwa *self efficacy* yang dimiliki pegawai pemasaran BPR Rasuna adalah tinggi, mereka akan mencurahkan semua perhatian untuk memenuhi tuntutan tugas dan akan berusaha bertahan ketika menemui kesulitan atau hambatan dan berupaya dengan kapabilitas yang dimiliki untuk mencapai kinerja yang ditetapkan. *Self efficacy* yang tinggi memberikan motivasi pegawai yang kuat, untuk merumuskan target untuk dirinya, memperjuangkan keinginan untuk mencapai prestasi kerja.

Dari 3 (tiga) komponen dalam *self efficacy* yaitu *magnitude* atau besar pengharapan diri pegawai terhadap tugas (X1), *strength* atau luas pengharapan diri pegawai terhadap tugas (X2), dan *generality* atau kemantapan diri pegawai terhadap tugas (X3), ternyata yang paling mampu memberikan pengaruh yang kuat dalam *self efficacy* untuk mencapai kinerja adalah kemantapan diri pegawai (*generality*). Kemantapan diri pegawai pemasaran BPR Rasuna yang ditunjukkan dari ketahanan dalam menghadapi kesulitan dan hambatan dalam tugas, pembekalan atau pengarahan pimpinan yang telah diberikan pegawai, *reward* atau penghargaan yang telah

diberikan perusahaan, dan target yang telah ditetapkan perusahaan selama ini ternyata mampu memberikan kemantapan diri pegawai untuk meyakini / percaya diri dapat mencapai tugas pemasaran yang diberikan perusahaan kepadanya. Sehingga pengarahan atau pembekalan pimpinan dan *reward* yang telah diberikan perlu lebih ditingkatkan lagi karena indikator ini mampu mempengaruhi secara nyata kapabilitas diri pegawai untuk mencapai kinerja yang tinggi

Beberapa hal yang dapat dikemukakan peneliti berkaitan dengan keunikan/karakter yang berbeda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya (kajian empiris) sebagai berikut :

- a. Penelitian ini mengkaji teori *self efficacy* terhadap karier, khususnya karier atau pekerjaan dibidang pemasaran lembaga keuangan perbankan yang dalam hal ini pekerjaan sebagai seorang pemasaran memiliki tugas amat berat dan perilakunya sangat dipengaruhi oleh stimulus/rangsangan dari pihak eksternal perusahaan antara lain berupa kondisi ekonomi daerah, kebijakan instansi terkait, kondisi persaingan, dan lain-lain. Serta stimulus/rangsangan dari internal perusahaan antara lain berupa system kompensasi, pelatihan, kepemimpinan, *reward*, komunikasi, dan lain-lain.
- b. Kepercayaan diri atau kapabilitas (*self efficacy*) pegawai pemasaran khususnya lembaga keuangan perbankan dituntut dapat mencapai kinerja yang tinggi, sehingga *self efficacy* pegawai pemasaran sebuah unit bisnis harus kuat agar mampu menghadapi berbagai hambatan pekerjaan yang ada. Sehingga kinerja perusahaan yang ditargetkan dapat tercapai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan : 1) *Self efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berarti kapabilitas atau keyakinan diri pegawai pemasaran Bank XY di Ponorogo dalam menjalankan tugasnya memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerjanya. Pengaruh *self efficacy* ini sangat signifikan dan positif terhadap kinerjanya, sehingga tinggi rendahnya kinerja pegawai pemasaran Bank XY di Ponorogo dipengaruhi oleh *self efficacy* nya. *Self efficacy* memberikan pengaruh terhadap kinerja

sebesar 64,8 % dan sisanya sebesar 35,2 % dipengaruhi oleh variabel lain; 2) Dari tiga variabel yaitu *self efficacy-magnitude* atau besarnya pengharapan diri pegawai terhadap tugas (X1), *self efficacy-strength* atau luas pengharapan diri pegawai terhadap tugas (X2), dan *self efficacy-generality* atau kemantapan diri pegawai terhadap tugas (X3), ternyata yang paling mampu memberikan pengaruh yang kuat dalam *self efficacy* pegawai pemasaran BPR Rasuna Ponorogo untuk mencapai kinerjanya adalah kemantapan diri pegawai (*self efficacy-generality*).

Saran : (1) Peningkatan *self efficacy* pegawai khususnya pegawai pemasaran hendaknya secara terus menerus ditingkatkan, hal ini memberikan kontribusi untuk mendorong pegawai mencapai kinerja yang tinggi. Pengembangan *self efficacy* pegawai dapat dilakukan dengan proses pengembangan internal seperti : pelatihan, komunikasi yang baik, *job design*, *job specifications*, dan proses rekrutmen. Dalam hal ini pelatihan kiranya lebih dapat memberikan kepercayaan diri / kapabilitas diri pegawai menjadi lebih tinggi. Pelatihan tentunya dilakukan secara berkesinambungan dan tanpa henti selama perusahaan masih ada. (2) Kompetisi bisnis yang semakin ketat, tentunya memberdayakan dan mengembangkan kualitas sumberdaya manusia yang ada merupakan kekayaan yang sangat bernilai tinggi melebihi apapun. Lembaga keuangan sebagai lembaga intermediasi yang dapat mempengaruhi perokonomian daerah kiranya lebih dapat meningkatkan *self efficacy* para pegawai. (3) Peneliti selanjutnya . Pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia tentang *self efficacy* dalam karier ternyata mampu meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 2002, **Prosedur Penelitian**, Rineka Cipta, Jakarta.
- Abdul Hakim, 2000, **Statistik Induktif**, Ekonesia, Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, RemajaRosdakarya, Bandung.
- Achmad Moehyi, dkk, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, UPFE-UMY Yogyakarta.

- Dahlan Siamat, 2003, **Manajemen Lembaga Keuangan**, Edisi Keempat, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, Jakarta.
- James L. Gibson, _____, **Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses** Edisi Kedelapan, Binarupa Aksara , Jakarta
- Robert Bacal, 2001, **Performance Management**, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Stephen Robbins, 2003, **Perilaku Organisasi** Jilid 1, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono, 2004, **Metode Penelitian Bisnis**, Alfabeta, Bandung.
- Veitzal Rivai dan Fawzi, 2005, **Performance Appraisal**, Rajagrafindo Persada, Jakarta
- LPPM Univ. Katolik Widya Mandala Madiun, 2007, **Widya Warta Jurnal Ilmiah** Universitas Katolik Widya Mandala Madiun, Nomor. 02 tahun XXXI/Juli 2007
- Jurnal, 2003, **Implikasi Self-Efficacy Terhadap Sumber Daya Manusia**, Lintasan Ekonomi Volume XX Nomor 2, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- _____, 2006, **Bagaimana Menjadi Percaya Diri ?**, artikel dalam : <http://www.e-psikologi.com>

