

Pengaruh *Self Efficacy* dan *Self Confidence* terhadap Kinerja Karyawan Divisi Penjualan PT. Unza Vitalis Bandung

Alda Septiliani Kamila, Sri Suwarsi, Rusman Frendika
 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung
 Bandung, Indonesia
 alda.septiliani99@gmail.com, srisuwarsi@yahoo.com, rusmanf82@gmail.com

Abstract—This study aims, namely: (1) To determine self efficacy in the Sales Division of PT. Unza Vitalis Bandung. (2) To find out self confidence in the Sales Division of PT. Unza Vitalis Bandung. (3) To find out the performance of employees in the Sales Division of PT. Unza Vitalis Bandung Bandung. (4) To find out how much the effect of self efficacy on employee performance in the Sales Division of PT. Unza Vitalis Bandung Bandung. (5) To find out how much the influence of self confidence on employee performance in the Sales Division of PT. Unza Vitalis Bandung Bandung. (6) To find out how much influence self efficacy and self confidence have on employee performance in the Sales Division of PT. Unza Vitalis Bandung Bandung. The sampling technique is saturated sampling. This research uses descriptive and verification methods with 68 respondents using data collection techniques in field research and library research. The results of this study concluded that: 1) Self efficacy in Sales Division employees at PT. Unza Vitalis Bandung Bandung is quite good. 2) Self confidence in the Sales Division employees of PT. Unza Vitalis Bandung Bandung is quite good. 3) Performance of Sales Division employees at PT. Unza Vitalis Bandung Bandung is quite good. 4) Self efficacy influences employee performance with an effect of 35.6% 5) Self confidence affects employee performance with an effect of 18.7%. 6) Self efficacy and self confidence affect employee performance with an effect of 76.9%

Keywords—*Self Efficacy, Self Confidence, Employee Performance.*

Abstrak—Penelitian ini bertujuan, yaitu: (1) Untuk mengetahui *self efficacy* di Divisi Penjualan PT. Unza Vitalis Bandung. (2) Untuk mengetahui *self confidence* di Divisi Penjualan PT. Unza Vitalis Bandung. (3) Untuk mengetahui kinerja karyawan di Divisi Penjualan PT. Unza Vitalis Bandung Bandung. (4) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di Divisi Penjualan PT. Unza Vitalis Bandung Bandung. (5) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self confidence* terhadap kinerja karyawan di Divisi Penjualan PT. Unza Vitalis Bandung Bandung. (6) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self efficacy* dan *self confidence* terhadap kinerja karyawan di Divisi Penjualan PT. Unza Vitalis Bandung Bandung. Teknik penarikan sampel adalah sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan jumlah responden sebanyak 68 orang menggunakan teknik pengumpulan data penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) *Self efficacy* pada karyawan Divisi

Penjualan PT. Unza Vitalis Bandung Bandung termasuk kategori cukup baik. 2) *Self confidence* pada karyawan Divisi Penjualan PT. Unza Vitalis Bandung Bandung termasuk kategori cukup baik. 3) Kinerja karyawan Divisi Penjualan PT. Unza Vitalis Bandung Bandung termasuk kategori cukup baik. 4) *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 35,6% 5) *Self confidence* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 18,7%. 6) *Self efficacy* dan *self confidence* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 76,9%

Kata kunci—*Self Efficacy, Self Confidence, Kinerja Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Dalam pengelolaan perusahaan tersebut tidak terlepas dari sumberdaya yang dimiliki. Oleh karena itu, PT. Unza Vitalis Bandung perlu sumber daya yang kualified dan memiliki kompetensi yang memadai khususnya sumber daya manusia. Kekuatan setiap organisasi terletak pada sumber daya manusia, sehingga prestasi organisasi tidak terlepas dari prestasi setiap individu yang terlibat didalamnya, dan prestasi akhir itulah yang dikenal dengan performance atau kinerja (Bernadine dan Russel, 1993). Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif individu untuk mendapatkan kinerja terbaik (Robbins, 2006). Tenaga kerja dituntut untuk berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi aktor utama dalam menentukan perkembangan suatu organisasi. Organisasi memiliki tujuan yang menjadikan manusia sebagai pelaku, perencana, dan penentu. Peningkatan kualitas sumber daya manusia

merupakan suatu keharusan demi tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan di tuntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Setiap karyawan tentu memiliki keinginan untuk maju dan sukses. Untuk mewujudkan semua itu karyawan diharapkan memiliki kepercayaan diri yang tinggi, sehingga akan terbentuk kinerja yang baik.

Self efficacy membantu seberapa jauh upaya untuk bertindak dalam suatu aktivitas, berapa lama ia bertahan apabila mendapat masalah, dan seberapa fleksibel dalam suatu situasi yang kurang menguntungkan baginya. Makin besar *self efficacy* seseorang, makin besar upaya, ketekunan, dan fleksibilitasnya (Bandura dalam Irwansyah, 2013:118)

Self confidence bukan merupakan sesuatu yang sifatnya bawaan tetapi merupakan sesuatu yang terbentuk dari interaksi. Untuk menumbuhkan *self confidence* diperlukan situasi yang memberikan kesempatan untuk berkompetisi, karena seseorang belajar tentang dirinya sendiri melalui interaksi langsung dan komparasi sosial. Dari interaksi langsung dengan orang lain akan diperoleh informasi tentang diri dan dengan melakukan komparasi sosial seseorang dapat menilai dirinya sendiri bila dibandingkan dengan orang lain. Seseorang akan dapat memahami diri sendiri dan akan tahu siapa dirinya yang kemudian akan berkembang menjadi percaya diri atau *self confidence*. Orang yang memiliki kepercayaan diri mempunyai ciri-ciri: toleransi, tidak memerlukan dukungan orang lain dalam setiap mengambil keputusan atau mengerjakan tugas, selalu bersikap optimis dan dinamis, serta memiliki dorongan prestasi yang kuat. (Breneche dan Amich dalam Kumara, 1988)

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana *self efficacy* karyawan Divisi Penjualan PT. Unza Vitalis Bandung Bandung?
2. Bagaimana *self confidence* karyawan Divisi Penjualan PT. Unza Vitalis Bandung Bandung?
3. Bagaimana kinerja karyawan Divisi Penjualan PT. Unza Vitalis Bandung Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh *self efficacy* dan *self confidence* secara parsial terhadap kinerja karyawan Divisi Penjualan PT. Unza Vitalis Bandung Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh *self efficacy* dan *self confidence* secara simultan terhadap kinerja karyawan Divisi Penjualan PT. Unza Vitalis Bandung Bandung?

II. LANDASAN TEORI

Self efficacy terdiri dari kata “self” yang diartikan sebagai unsur struktur kepribadian, dan “Efficacy” yang berarti penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuatu sesuai dengan yang dipersyaratkan. Teori self-efficacy didasarkan atas teori sosial-kognitif Bandura yang mendalilkan bahwa prestasi atau kinerja

seseorang tergantung kepada interaksi antara tingkah laku, faktor pribadi (misalnya: pemikiran, keyakinan) dan kondisi lingkungan seseorang (Irwansyah, 2013:116). Menurut Bandura dalam Sulistyawati (2012: 145) mengemukakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki individu tentang kemampuan atau ketidakmampuan untuk menunjukkan suatu perilaku atau sekumpulan perilaku tertentu. Menurut Irwansyah (2013:117) mengemukakan bahwa *self efficacy* adalah sebagai keyakinan individu bahwa ia dapat mengatasi dan menyelesaikan suatu tugas yang mungkin dapat membuatnya malu, gagal, stres, atau sukses.

Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas dapat di simpulkan efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu tugas yang didasari kemampuannya dapat di rasakan akan menuntun dirinya untuk berpikir mantap dan efektif. Efikasi diri bersumber dari keinginan dalam diri seseorang dalam suatu perilaku untuk mencapai tujuan yang inginkan.

Menurut Bandura (dalam Sulistyawati, 2012: 145) ada tiga dimensi dalam efikasi diri (*self efficacy*) yaitu (1) Magnitude, (2) Generality dan (3) Strength.

Kepercayaan diri dalam bahasa inggris disebut self-confidence. Selfconfidence erat kaitanya dengan falsafah pemenuhan diri (Self fulfilling prophecy) dan keyakinan diri (*Self efficacy*). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia percaya diri merupakan percaya pada kemampuan, kekuatan dan penilaian diri sendiri (Depdikbud, 2008).

Menurut Lestari dan Yudhanegara (2015:95) mengemukakan bahwa *self confidence* adalah sebagai suatu sikap yakin akan kemampuan diri sendiri dan memandang diri sendiri sebagai pribadi yang utuh dengan mengacu pada konsep diri”. Menurut Lauster (1987) mengemukakan bahwa *self confidence* adalah sebagai suatu sikap atau perasaan yakin atas kemampuan diri sendiri sehingga orang yang bersangkutan tidak terlalu cemas dalam tindakan-tindakannya, dapat merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang disukainya dan bertanggung jawab atas perbuatannya, hangat dan sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, dapat menerima dan menghargai orang lain, memiliki dorongan untuk berprestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kekurangannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *self confidence* merupakan adanya sikap individu yakin akan kemampuannya sendiri untuk bertingkah laku sesuai dengan yang diharapkan sebagai suatu perasaan yang yakin pada tindakannya, bertanggung jawab terhadap tindakannya dan tidak terpengaruh oleh orang lain.

Aspek - aspek yang mendukung terbentuknya kepercayaan diri seseorang (*self confidence*), Menurut Lauster (1987) adalah (1) Keyakinan akan kemampuan diri, (2) Optimis, (3) Objektif, (4) Bertanggung jawab dan (5) Rasional.

Menurut Bernardin & Russel (2003) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai prestasi setiap

individu yang terlibat didalamnya, dan prestasi akhir itulah yang dikenal dengan performance atau kinerja. Menurut Rue (2016:224) mengemukakan bahwa kinerja mengacu pada tingkat pemenuhan tugas yang membentuk pekerjaan karyawan. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat dapat ditunjukkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu.

Menurut Bernardin & Russel (2003) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektivitas dan (5) Hubungan antar personal

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh *Self efficacy* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

TABEL 1. HASIL UJI T

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,636	,010
	self efficacy	5,908	,000
	self confidence	3,779	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada gambar diatas, terlihat bahwa nilai thitung (5,908) ≥ ttabel (1,668). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

TABEL 2. UJI PENGARUH *SELF EFFICIACY*

Variabel Penelitian	Koefisien beta x Zero order	Hasil	(%)
<i>Self efficacy</i> (X1)	0,535 × 0,666	0,356	35,6
<i>Self confidence</i> (X2)	0,342 × 0,547	0,187	18,7
Total		0,544	54,4

Berdasarkan perhitungan pada gambar diatas setelah dihasilkan persentase maka dapat diketahui bahwa variabel *self efficacy* (X1) memberikan pengaruh sebesar 35,6% terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Pengaruh *Self confidence* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

TABEL 3. HASIL UJI T

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,636	,010
	self efficacy	5,908	,000
	self confidence	3,779	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada gambar diatas,

terlihat bahwa nilai thitung (3,779) ≥ ttabel (1,668). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya *self confidence* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

TABEL 4. UJI PENGARUH *SELF CONFIDENCE*

Variabel Penelitian	Koefisien beta x Zero order	Hasil	(%)
<i>Self efficacy</i> (X1)	0,535 × 0,666	0,356	35,6
<i>Self confidence</i> (X2)	0,342 × 0,547	0,187	18,7
Total		0,544	54,4

Berdasarkan perhitungan pada gambar diatas setelah dihasilkan persentase maka dapat diketahui bahwa variabel *self confidence* (X2) memberikan pengaruh sebesar 18,7% terhadap kinerja karyawan (Y)

C. Pengaruh *Self efficacy* (X1) dan *Self confidence* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

TABEL 5. HASIL UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3793,386	2	1896,693	38,743	,000 ^b
	Residual	3182,084	65	48,955		
Total		6975,471	67			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), self confidence, self efficacy

Berdasarkan gambar diatas, di dapat F hitung sebesar 38,743 > 2,874 probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu *self efficacy* dan *self confidence* mampu meningkatkan kinerja karyawan

TABEL 6. KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,544	,530	6,99680

a. Predictors: (Constant), self confidence, self efficacy

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan, terlihat bahwa *self efficacy* dan *self confidence* memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 54,4%, sedangkan sisanya sebesar 45,6% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* karyawan Divisi Penjualan PT. Unza Vitalis Bandung Bandung dikatakan cukup baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan

bahwa *self confidence* karyawan Divisi Penjualan PT. Unza Vitalis Bandung Bandung dikatakan cukup baik.

3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Divisi Penjualan PT. Unza Vitalis Bandung Bandung dikatakan cukup baik.
 4. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* dan *self confidence* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Penjualan PT. Unza Vitalis Bandung Bandung, *self efficacy* berpengaruh sebesar 35,6% dan *self confidence* berpengaruh sebesar 18,7%.
 5. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* dan *self confidence* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Penjualan PT. Unza Vitalis Bandung Bandung, *self efficacy* dan *self confidence* berpengaruh sebesar 54,4%.
- Saran
1. Berikatan dengan pernyataan terendah yaitu “Saya mampu memperbaiki apabila melakukan kesalahan dalam bekerja”, terlihat bahwa beberapa karyawan Divisi Penjualan PT. Unza Vitalis Bandung Bandung cukup mampu memperbaiki beberapa kesalahan dalam bekerja yang menghasilkan hasil kerja yang tidak sesuai harapan perusahaan, hal tersebut dikarenakan masalah keterbatasannya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sebaiknya perusahaan mampu mengukur dan mengevaluasi beberapa keterampilan kerja karyawannya dengan program pelatihan kerja. Selain itu beberapa karyawan Divisi Penjualan PT. Unza Vitalis Bandung Bandung diharapkan mampu meningkatkan respon dan inisiatif dalam bekerja.
 2. Berikatan dengan pernyataan terendah yaitu “Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki”, beberapa karyawan Divisi Penjualan PT. Unza Vitalis Bandung Bandung mengalami cukupnya respon terhadap intruksi kerja alhasil beberapa pekerjaan tidak selesai dengan sempurna. Cukupnya kemampuan pengelolaan informasi dalam komunikasi menjadi hambatan utama, dalam hal ini peran manajer seharusnya mampu menyampaikan pesan dengan semenarik mungkin, padat dan jelas sehingga mampu dengan mudah dipahami. Khusus bagi karyawan yang bermasalah tersebut cobalah untuk menjalankan intruksi dengan beberapa informasi yang mesti ditanyakan kepada karyawan lainnya yang lebih senior.
 3. Berikatan dengan pernyataan terendah yaitu “Saya datang sesuai dengan jadwal yang ditentukan”, beberapa karyawan Divisi Penjualan PT. Unza Vitalis Bandung Bandung mengalami masalah keterlambatan datang pada jadwal kerja yang sudah ditentukan hal ini dikarenakan banyaknya pekerjaan lembur yang dialaminya. Kebiasaan beberapa karyawan Divisi Penjualan PT. Unza

Vitalis Bandung Bandung selalu menunda-nunda pekerjaan dan tidak kompak dalam bekerja secara tim dikarenakan masalah terlalu banyak gagasan dan konflik kerja. Sebaiknya peran manajer mampu mengelola kekompakan timnya, mula dari memilih penanggung jawab yang kompeten yang persuasif sehingga mampu memotivasi anggota tim, selain itu beberapa karyawan mulai tidak menunda pekerjaan dan mencari informasi yang lebih kepada reka kerja seniornya agar tercapainya hasil kerja secara tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bandura, A. 1994. *Self efficacy*. In V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, 77-81). New York: Academic Press
- [2] Bernadin dan Russel. 1993. *Human Resource Management*. New Jersey: Internasional Editions Upper Saddle River, Prentice Hall
- [3] _____. 2003. *Human Resource Management*. New Jersey: Internasional Editions Upper Saddle River, Prentice Hall
- [4] Irwansyah Budi. 2013. *Self-Efficacy Mahasiswa Prodi PMA Dalam Pembelajaran Kalkulus*. *Jurnal Logaritma* : Vol. I, No.02
- [5] Kumara, 1988. “Kepercayaan Diri Orang Tua Yang Memiliki Anak Tunagrahit: Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- [6] Lestari dan Yudhanegara. 2015. *Penelitian Pendidikan Matematika*. Bandung : PT. Refika Aditama
- [7] Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- [8] Sulistyawati. 2012. *Pengaruh Kepuasan Karyawan, Training, Turnover, dan Produktivitas Karyawan Terhadap Keunggulan Bersaing Melalui Kinerja Perusahaan*.
- [9] Terry, George R., Rue, Leslie W., 2016. *Dasar – Dasar Manajemen, Alih Bahasa* : G. A. Ticoalu, Bumi Aksara, Jakarta