

PENGARUH KEPERCAYAAN DIRI DAN ORIENTASI TUJUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BSI KCP. PINRANG

Resty Rahman¹, Moh Yasin Soumena², I Nyoman Budiono³

Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Parepare

restyrahman@gmail.com¹, moh.yasinsoumena@gmail.com², inyomanbudiono@gmail.com³

Abstract

The more fierce competition in the business world, organizations or companies are required to be efficient and competitive in meeting public needs. In the era of globalization itself, competition for human resources is getting tougher. As a result, human resources must develop their potential. The purpose of this study is to (1) determine whether there is a significant effect of Self efficacy on employee performance (2) determine whether there is a significant effect of Goal orientation on employee performance (3) determine whether there is a simultaneous effect of Self efficacy and Goal orientation on employee performance. In this study, the Quantitative method is used with three types of approaches, namely descriptive approach, verification approach & causal approach. Data collection techniques using primary and secondary data with research instruments using questionnaires and documentation. Data analysis using Multiple Linear Regression Analysis which was analyzed from a questionnaire with the help of the SPSS program and Microsoft Excel. The results showed that there is a significant influence between Self efficacy (X1) and Goal orientation (X2) on Employee Performance ((Y)). (4) from the results of multiple linear regression analysis, the regression coefficient of Self efficacy is 0.888 and the regression coefficient of Goal orientation is 0.119, which means that Self efficacy is more dominant in influencing employee performance. The results also show that both have a strong and significant correlation with employee performance, with a coefficient of determination of 73.9%.

Keywords: Self efficacy, Goal orientation, Employee Performance, and BSI KCP Pinrang

Abstrak

Seiring dengan meningkatnya intensitas persaingan di ranah bisnis, organisasi atau perusahaan diharuskan untuk beroperasi secara efisien dan tetap kompetitif dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam konteks globalisasi, kompetisi dalam hal sumber daya manusia semakin intensif. Oleh karena itu, individu perlu mengoptimalkan dan mengembangkan potensi yang dimilikinya. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *Self efficacy* dan kinerja karyawan, (2) mengevaluasi apakah *Goal orientation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) menganalisis apakah terdapat pengaruh simultan antara *Self efficacy* dan *Goal orientation* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif yang mencakup tiga jenis pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif, pendekatan verifikatif, dan pendekatan kausal. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan data primer dan sekunder, dengan instrumen penelitian yang mencakup angket serta dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui pendekatan Analisis Regresi Linear Berganda, yang bersumber dari angket dan diproses menggunakan perangkat lunak SPSS serta Microsoft Excel. Hasil penelitian menunjukkan adanya

pengaruh yang signifikan antara *Self efficacy* (X_1) dan *Goal orientation* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk *Self efficacy* adalah 0,888, sementara koefisien regresi untuk *Goal orientation* adalah 0,119. Hal ini mengindikasikan bahwa *Self efficacy* memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara keduanya dengan kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi mencapai 73,9%.

Kata Kunci: *Self efficacy*, *Goal orientation*, Kinerja Karyawan, dan BSI KCP Pinrang

PENDAHULUAN

Dalam konteks persaingan yang semakin ketat di dunia bisnis, organisasi atau perusahaan diharuskan untuk beroperasi dengan efisiensi dan daya saing yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Untuk meningkatkan efisiensi ini, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas.¹ Tenaga kerja senantiasa memainkan peran yang signifikan dalam setiap organisasi dan menjadi elemen krusial dalam meraih tujuan perusahaan dengan cara yang efektif dan efisien. Salah satu aspek yang sangat diperhatikan dalam konteks perekonomian adalah karyawan, yang mencerminkan bahwa industri masih sangat menekankan pentingnya sumber daya manusia untuk bertahan dalam persaingan yang ketat. Para karyawan, sebagai elemen krusial, memainkan peran signifikan dalam mengatur dan menentukan keberlangsungan industri. Kepuasan kerja merupakan elemen penting yang berkontribusi pada stabilitas karyawan serta keberlangsungan industri². Kehadiran karyawan dalam perusahaan adalah hal yang perlu diperhatikan oleh industri agar perusahaan dapat mencapai targetnya. Industri harus efisien dalam mengelola aset sumber daya manusia yang dimilikinya. Karena peran penting sumber daya manusia, perusahaan perlu memiliki karyawan yang berkualitas dan unggul, yang dapat memberikan kontribusi maksimal untuk kesuksesan perusahaan. Karyawan merupakan faktor kunci dalam sukses atau kegagalan perusahaan, sehingga pengelolaan tenaga kerja yang efektif dan tepat sangat diperlukan.

Dalam konteks globalisasi, kompetisi di antara sumber daya manusia semakin intensif. Oleh karena itu, individu dalam sumber daya manusia perlu secara berkelanjutan mengasah dan meningkatkan potensi yang dimiliki. Perusahaan perlu memahami cara yang

1 Ace and Arna, 'Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Partisipasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Bangkinang', *JOM FISIP* 4 (2): 1–7, 2018.

2 Narendra and Gilang, 'Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya', *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 3 (2018), 5.

efektif dalam mengelola sumber daya manusia untuk memastikan keberlangsungan operasionalnya. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa sumber daya manusia merupakan elemen krusial dalam meraih tujuan perusahaan. Lingkungan kerja dan manajemen, kedua faktor ini diakui memiliki pengaruh yang substansial. Namun, beberapa di antaranya menunjukkan dampak yang sangat signifikan, sementara yang lainnya kurang memiliki pengaruh yang berarti. Setiap perusahaan tentu menginginkan agar para karyawannya memberikan performa terbaik dalam setiap aspek pekerjaan. Keyakinan diri memiliki peranan yang krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan dan sangat berpengaruh dalam mencapai hasil yang optimal. Kepercayaan diri yang tinggi dalam diri individu dapat meningkatkan keyakinan mereka terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu³. Kepercayaan diri dalam kemampuan individu merupakan aspek krusial bagi karyawan, karena hal ini meningkatkan kapasitas mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diemban.

Konsekuensinya, hal ini berperan dalam memaksimalkan kinerja perusahaan serta mendorong peningkatan performa karyawan. Oleh karena itu, eksistensi *Self efficacy* menjadi sangat krusial dalam memberdayakan karyawan untuk bekerja secara efektif dan mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Kepercayaan diri dan kemampuan individu, serta keyakinan terhadap pencapaian kesuksesan, mendorong seseorang untuk berusaha dengan penuh semangat dan meraih hasil yang optimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja individu⁴. Individu dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi akan menginvestasikan seluruh usaha dan perhatian mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta menghadapi kegagalan yang ada, yang pada gilirannya akan mendorong mereka untuk berusaha dengan lebih giat. Individu yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi dalam kemampuan diri mereka mampu mengambil tindakan untuk memengaruhi keadaan di sekitarnya. Sebaliknya, individu dengan tingkat kepercayaan diri yang rendah cenderung meyakini bahwa mereka tidak memiliki kapasitas untuk mengatasi situasi yang ada di

3 Dian Rizki Noviawati, 'Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4.3 (2016), 113–12 <<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17033/15481>>.

4 Venna Trilolita Putri Ardi, Endang Siti Astuti, and Muhammad Cahyo Widyo Sulisty, 15 'Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* [Vol, 52.1 (2017), 163–78.

sekitar mereka. Individu yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang rendah cenderung menyerah ketika menghadapi tantangan, sedangkan individu dengan kepercayaan diri yang tinggi akan berupaya lebih keras untuk mengatasi rintangan yang mereka hadapi⁵. Oleh karena itu, pentingnya *self-efficacy* dalam konteks akuntansi terkait dengan pengambilan keputusan. Kepercayaan diri seseorang dalam kemampuan mereka dapat berpengaruh signifikan terhadap proses pengambilan keputusan di bidang Akuntansi. Ketika individu merasa yakin akan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, mereka cenderung lebih mampu membuat keputusan yang relevan dan logis.

Selain *self-efficacy*, terdapat faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu tingkat orientasi tujuan. Orientasi tujuan merupakan suatu konstruk yang menguraikan cara individu merespons, bereaksi, dan menginterpretasikan situasi demi mencapai suatu tujuan. Hal ini merujuk pada cara individu memahami dan merespons tugas yang menghasilkan variasi dalam pola kognisi, afek, dan perilaku. Orientasi tujuan merupakan suatu teori motivasi yang secara umum merujuk pada tipe tujuan yang ingin dicapai oleh individu⁶. Oleh karena itu, penting untuk kita meninjau kembali mekanisme inovasi karyawan dari tiga perspektif yang berbeda, yaitu spontanitas, perencanaan aktif, dan perilaku manajemen diri karyawan. Pendekatan teoretis yang dapat dijadikan landasan untuk studi ini adalah teori orientasi tujuan, yang mengkaji bagaimana karyawan secara proaktif mengelola dan mendorong inovasi yang mereka miliki. Teori ini menyoroti pentingnya inisiatif dan motivasi individu dalam menciptakan inovasi di tempat kerja, serta penekanan pada orientasi tujuan dalam inovasi yang dilakukan oleh karyawan. Dalam ranah akuntansi, orientasi tujuan dapat berfungsi sebagai nilai tambah, di mana individu tidak hanya berfokus pada pencapaian kinerja, tetapi juga diharuskan untuk mengembangkan diri mereka guna menghadapi tantangan yang akan datang.

PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Pinrang adalah sebuah entitas yang beroperasi dalam sektor perbankan syariah, di mana BSI KCP. Pinrang merupakan hasil penggabungan dari BRI Syariah. Produk yang ditawarkan oleh BSI meliputi Tabungan Syariah, Deposito, Giro, Gadai, dan Pembiayaan Syariah, serta berbagai produk unggulan lainnya dari BSI. Dalam studi ini, peneliti berupaya untuk penelitian mengenai pengaruh simultan kedua

5 Dian Rizki Noviawati, 'Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Ilmu Manajemen* 4, 3 (2016), 1-12. Dalam Fauzan Ali 2021 Hal 368.

6 Herwin Dian Syafitri, 'Pengaruh Self Efficacy dan Komitmen Organisasi Terhadap Goal Orientation karyawan Pada Pt. Kerta Rajasa Raya Kabupaten Sidoarjo brought to You by COREView Metadata, Citation and Similar Papers at Core.Ac.Uk provided by Jurnal Mahasiswa Universitas Negeri Sura', 6 (2018). Hal-9.

variabel ini di sektor perbankan syariah, khususnya di BSI KCP Pinrang, masih terbatas. Studi ini bertujuan untuk: (1) Menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan; (2) Mengevaluasi pengaruh *Goal Orientation* terhadap kinerja karyawan; (3) Mengetahui pengaruh simultan kedua variabel terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif yang terdiri dari tiga jenis pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif, pendekatan verifikatif, dan pendekatan kausal. Pendekatan deskriptif diterapkan untuk menggambarkan dampak *Self efficacy* dan *Goal orientation* terhadap kinerja karyawan yang menjadi fokus perhatian peneliti. Metode verifikatif diterapkan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti. Pendekatan kausal diterapkan untuk memahami hubungan yang bersifat memengaruhi antara dua variabel atau lebih. Proses perhitungan verifikatif dan kausal melibatkan penggunaan perhitungan statistik, khususnya melalui penerapan teknik analisis regresi linear berganda. Dalam studi ini diterapkan metode penelitian lapangan. Jenis penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan yang terstruktur, meliputi pengumpulan data lapangan, identifikasi sumber data, metode pengambilan data, teknik analisis, serta proses pengolahan data. Populasi dan Sampel:

Penelitian dilakukan di BSI KCP Pinrang dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Sedangkan Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur menggunakan skala Likert 1-5. Untuk pemrosesan data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS dan Microsoft Excel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data yang telah dilakukan akan menjadi dasar untuk pembahasan selanjutnya, yang bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh yang terjadi antara variabel-variabel dalam penelitian ini. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini mencakup *Self efficacy* (X_1), *Goal orientation* (X_2), dan kinerja karyawan sebagai variabel Y. Data yang diperoleh melalui SPSS menunjukkan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Selain itu, instrumen pernyataan untuk setiap variabel dapat dianggap valid karena nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel. Pernyataan tersebut memiliki tingkat keandalan yang sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut dinyatakan reliabel dan memiliki hasil pengukuran yang konsisten serta dapat

diandalkan. Dari hasil uji multikolinearitas model regresi, tidak ditemukan gejala multikolinearitas dalam pengaruh *self efficacy* dan *goal orientation* terhadap kinerja karyawan. Dalam uji *one sample T-test*, *self efficacy*, *goal orientation*, dan kinerja karyawan BSI KCP Pinrang menunjukkan hasil yang positif.

1. Hasil Uji T (T-Test) *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian perhitungan uji secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BSI KCP Pinrang. Temuan ini sejalan dengan studi yang dilaksanakan oleh G. Cahya dan R. Mukiwihando pada tahun 2020, yang menerapkan analisis regresi linear berganda, dan menunjukkan bahwa *Self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Audit Judgment*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan tingkat *self-efficacy* seorang karyawan berbanding lurus dengan peningkatan kinerjanya dalam mencapai target-target yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang diusulkan oleh Albert Bandura, yang menjelaskan bahwa keyakinan pribadi seseorang dalam kemampuannya untuk mencapai tingkat kinerja yang diinginkan merupakan aspek penting dari *self efficacy*. *Self efficacy* adalah karakteristik seorang karyawan yang mencakup tingkat kualitas tugas (*magnitude*) yang diyakini dapat menyelesaikan tugas yang sulit, *strength* ketekunan dalam menjalankan usaha, dan *generality aplicability* dalam berbagai situasi⁷. Dalam perspektif Islam, dijelaskan bahwa umat Islam dianjurkan untuk selalu optimis dan yakin bahwa mereka mampu menghadapi berbagai permasalahan. Agama Islam mendorong para pengikutnya untuk memiliki keyakinan yang tinggi, sehingga sepatutnya mereka yakin terhadap segala hasil dari usaha yang dilakukan. *Self efficacy* merupakan aspek yang krusial bagi seorang muslim, karena ini berkaitan dengan tanggung jawab. Hasil dari tindakan individu, serta optimisme untuk bangkit dari kesalahan dan berusaha menjadi lebih baik, adalah sikap yang diadopsi sebagai indikasi dari keimanan yang baik. Pernyataan ini mengindikasikan bahwa individu akan diberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kapasitas yang dimiliki. Konsep *Self efficacy* menjelaskan bahwa keberhasilan sebelumnya dalam menyelesaikan tugas atau masalah dapat meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengatasi berbagai tantangan.

⁷ Danang Sunyoto and Burhanudin, 'Teori Perilaku Keorganisasian.', Cetakan Pertama. J Akarta: CAPS (Center for Akademik Publishing Service), 2015, Dalam Khaerana (2020), Hal-82.

Dalam konteks akuntansi, *self-efficacy* dapat mempengaruhi tingkat keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas akuntansi dengan baik, termasuk analisis data keuangan, pelaporan keuangan, dan pemenuhan standar akuntansi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di bidang akuntansi. Karyawan dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi dalam kemampuan diri mereka cenderung lebih yakin dalam menyelesaikan tugas-tugas akuntansi yang kompleks. Hal ini dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka dalam menghasilkan laporan keuangan yang akurat dan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku. Oleh karena itu, pemahaman mengenai *Self efficacy* dalam konteks akuntansi dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap manajemen sumber daya manusia dan pengembangan karyawan, serta dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di bidang akuntansi.

Dalam konteks hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah karakteristik seorang karyawan yang berpengaruh terhadap kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat kepercayaan diri yang dimiliki oleh karyawan, maka produktivitas dan kinerja mereka di BSI KCP Pinrang akan mengalami peningkatan. Perlu dicatat bahwa keberhasilan pengembangan perbankan syariah sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam praktik perbankan syariah. Dengan demikian, bank syariah dapat beroperasi sesuai dengan prinsip syariah dan memberikan manfaat bagi masyarakat sebagai bagian dari sistem keuangan yang membawa berkah bagi semua.

2. Hasil Uji T (T-Test) Orientasi Tujuan terhadap Prestasi Karyawan

Hasil pengujian perhitungan uji secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, orientasi tujuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BSI KCP Pinrang. Penelitian ini menunjukkan bahwa orientasi tujuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi belajar⁸. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi orientasi tujuan seseorang, maka akan semakin baik hasilnya. Hal ini juga berlaku bagi karyawan yang memiliki tujuan yang konkret dan menantang, yang akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tujuannya masih belum jelas.

⁸ Bebi Sanusi and others, 'Pengaruh Goal Orientation Dan Self Efficacy Terhadap Academic Achievement', JIPMuktj:Jurnal Ilmu Pendidikan Muhammadiyah Kramat Jati, 1.2 (2020), 62 <<https://jipmuktj.com/index.php/>>.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori *Goal Orientation* yang diajukan oleh Edwin Locke, yang menyatakan bahwa individu cenderung mencapai hasil yang lebih baik ketika mereka memiliki tujuan yang konkret dan menantang dalam kinerja mereka, dibandingkan dengan tujuan yang tidak didefinisikan dengan jelas, seperti pernyataan umum “melakukan yang terbaik” atau tujuan yang terlalu mudah, atau bahkan ketika mereka tidak memiliki tujuan sama sekali. Ini mencakup cara seorang karyawan dapat mengembangkan, mencapai, dan menunjukkan kompetensi dalam pekerjaannya, dengan penekanan pada evaluasi kemampuan dan pencapaian yang dapat diamati oleh orang lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seorang karyawan yang memiliki orientasi tujuan yang tinggi dan jelas untuk setiap penugasan yang dilaksanakan akan meningkatkan kinerjanya dalam mencapai target-target yang telah ditetapkan.

Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa Karyawan BSI KCP. Pinrang mengalami penugasan yang bersifat dinamis, yang berpotensi untuk menambah pengetahuan baru atau memperdalam pengetahuan yang telah dimiliki oleh karyawan. Hal ini diperoleh melalui penugasan yang bersifat tematik, yang mengharuskan seorang karyawan untuk terus memperluas pengetahuannya demi menyelesaikan tugas yang diberikan. Dalam bidang akuntansi, *Goal orientation* yang berfokus pada orientasi penguasaan dapat mendorong karyawan untuk terus belajar, pengembangan keterampilan, dan memahami situasi baru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka dalam menangani tugas-tugas akuntansi yang kompleks. Dengan demikian pemahaman akan *Goal orientation* dalam konteks akuntansi dapat membantu manajemen sumber daya manusia dan pengembangan karyawan dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di bidang akuntansi.

3. Hasil Uji Simultan (F-Test)

Hasil pengujian perhitungan uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang mengindikasikan adanya pengaruh signifikan antara variabel (X_1) dan (X_2) terhadap variabel (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara *self-efficacy* dan *goal orientation* terhadap kinerja karyawan di BSI KCP Pinrang. Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan orientasi tujuan saling memperkuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, ketika karyawan memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi dan fokus yang jelas terhadap tujuan, kinerja mereka cenderung mengalami peningkatan yang signifikan.

Hasil ini sejalan dengan teori-teori sebelumnya yang menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *Goal orientation* memainkan peran signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan di bidang akuntansi. *Self-efficacy* mempengaruhi sejauh mana individu percaya pada kemampuan mereka untuk mencapai tujuan yang berhubungan dengan tugas-tugas akuntansi, sedangkan orientasi tujuan membimbing individu dalam menetapkan dan mencapai tujuan mereka. Ketika kedua faktor ini beroperasi secara bersamaan, kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan yang signifikan⁹.

Temuan ini memiliki implikasi signifikan bagi manajemen sumber daya manusia dan pengembangan karyawan di BSI KCP. Pinrang, karena menunjukkan bahwa perhatian terhadap peningkatan keyakinan diri dan orientasi tujuan karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan wawasan mendalam mengenai pengaruh simultan antara *Self efficacy* dan *Goal orientation* terhadap kinerja karyawan, serta menyediakan landasan yang kokoh.

4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Dari hasil pengujian Analisis Regresi Linear Berganda, hipotesis H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *Self efficacy* memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan *Goal orientation*. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan *goal orientation* di BSI KCP Pinrang. Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi, ketekunan, dan fleksibilitas kognitif yang diperlukan untuk mencapai kinerja tinggi dalam situasi yang menekan.

Hasil ini sejalan dengan teori-teori yang ada sebelumnya, yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* memainkan peran krusial dalam memengaruhi kinerja karyawan di bidang akuntansi. Individu dapat mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan tertentu meskipun memiliki orientasi tujuan yang tinggi, jika tingkat keyakinan diri rendah akibat adanya keraguan terhadap kemampuan diri. Berbagai bukti empiris menunjukkan bahwa efikasi diri menjelaskan varians kinerja di banyak bidang pekerjaan lebih besar dibandingkan dengan orientasi tujuan. Manipulasi untuk meningkatkan efikasi diri terbukti efektif dalam

⁹ Pouria Ahmadi Ibrahim Dincer, Marc A. Rosen, 'Kinerja Karyawan Bagian 4 Produksi Ditinjau dari Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Di Pt. Somin Tahun 2015"', Skripsi Thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta., 53.9 (2017), Hal 9.

meningkatkan kinerja yang sesungguhnya, sementara orientasi tujuan lebih bersifat disposisional dan sulit untuk dimanipulasi. Oleh karena itu, meskipun keduanya memiliki peranan yang signifikan, *self efficacy* diakui sebagai prediktor utama kinerja individu, karena berkaitan secara langsung dengan cara seseorang melaksanakan tugasnya. *Self efficacy* merupakan faktor yang signifikan dalam mempengaruhi munculnya perilaku-perilaku penting yang mendukung kinerja tinggi. *Self-efficacy* dan Goal Orientation memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BSI KCP. Kedua faktor psikologis ini sangat penting untuk diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia di BSI KCP.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *Self Efficacy* dan *Goal Orientation* terhadap kinerja karyawan di BSI KCP Pinrang, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji *one sample T-test*, nilai *t*-hitung sebesar 5,639 lebih besar daripada *t* tabel 2,178, dengan nilai Sig. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* karyawan BSI KCP Pinrang dinyatakan dalam kategori yang baik. Hasil pengujian perhitungan uji secara parsial (uji *t*) menunjukkan nilai *t*-hitung sebesar 57,829, yang berarti *t*-hitung > *t*-tabel 2,228. Selain itu, tingkat signifikansi *Self efficacy* lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BSI KCP Pinrang. Berdasarkan Uji One Sampel *T-test*, diperoleh *t*-hitung 6,350 > *t*-tabel 2,178 dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Maka, berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa orientasi tujuan karyawan BSI KCP Pinrang dinyatakan baik. Berdasarkan hasil pengujian perhitungan uji secara parsial (uji *t*), diperoleh nilai *Goal orientation* yang lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. dapat disimpulkan bahwa *Goal orientation* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BSI KCP Pinrang.

Berdasarkan uji One Sample *T-test*, diperoleh nilai *t*-hitung sebesar 5,345 yang lebih besar dari *t* tabel 2,178 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan BSI KCP Pinrang dinyatakan baik. Nilai *F*-hitung yang diperoleh adalah 17,973, yang lebih besar dibandingkan dengan *F*-tabel yang bernilai 3,98. Tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, yaitu $0,00 < 0,05$, menunjukkan

bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel (X_1) dan (X_2) terhadap variabel (Y).

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *goal orientation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Pinrang. Berdasarkan analisis regresi linear berganda, nilai konstanta (a) sebesar 0,713, koefisien regresi untuk *Self efficacy* (X_1) sebesar 0,888, dan koefisien regresi untuk *Goal orientation* sebesar 0,119. dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self efficacy* (X_1) memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan. Adapun implikasi dari penelitian ini yakni: (1) Manajemen BSI dapat meningkatkan *Self Efficacy* melalui program pelatihan keterampilan dan motivasi; (2) Tetapkan tujuan kerja yang spesifik dan terukur untuk mendorong *Goal Orientation* karyawan; (3) Lakukan evaluasi berkala terhadap kedua aspek ini untuk menjaga kinerja optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan Al-Karim

Ace, and Arna, (2018), 'Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Partisipasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Bangkinang', JOM FISIP 4 (2)

Agama, Menengah, Katolik Bhakti, and Luhur Malang, (2021), 'In Theos : Jurnal Pendidikan Agama Dan Teologi Pengaruh *Self-efficacy* Dan Goal Orientation Terhadap Prestasi Belajar Siswa'.

Andjarwati, Tri, (2021) Statistik Deskriptif (sidoarjo: zifatama jawara)

Arda, Mutia, (2021) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.', Jurnal

Ilmiah Manajemen Dan Bisnis 18 (1) <<https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>>

Ardanti, Desti marina, and Edy Rahardja, (2021) 'Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention)', Diponegoro Journal of Management 6 (3)

Ardi, Venna Trilolita Putri, Endang Siti Astuti, and Muhammad Cahyo Widyo Sulisty, (2021) 'Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)', Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol, 52.1

Arias, J.F., (2018) 'Recent Perspective in the Study of Motivation: Goal Orientation Theory.', Journal of Research in Educational Psychology, 2 No 1

Arifin, Zainal, (2021), Penelitian Pendidikan Metode Dan Paradigma Baru (bandung: PT Remaja Rosdakarya)

Bagaskara, Bagus Ikhsan, and Edy Rahardja., (2021), 'Analisis Pengaruh motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)', Diponegoro Journal of Management 7 (2), 1–11.

'Bank Syariah Indonesia', 2023 <https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html>

Bisri, Shohib, (2015) 'Pengaruh Produk Pembiayaan Kredit Pemilik Rumah (KPR) Dan Biaya Administrasi Terhadap Kepuasan Nasabah Di Bank Muamalat Indonesia

82

Kcp. Tulungagung' (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung)

Budiono, I Nyoman, Asriadi Arifin and Fidia Harfiana (2023), 'IAIN Parepare meningkatkan Literasi keuangan Syariah Melalui Pelatihan Sistem Operasional Perbankan syariah bagi Guru dan Siswa UPTD IAIN Parepare', 1.2

Cahya, Geza Arido Evalta, and Rynalto Mukiwihando, (2020) 'The Effect of Goal Orientation, Self Efficacy, Obedience Pressure, and Task Complexity on Audit Judgment At Inspectorate General of the Ministry of Finance', Jurnal Manajemen Keuangan Publik, 4.1<<https://doi.org/10.31092/jmkp.v4i1.807>>

Candra, Adella Novita, (2021) 'Motivasi Terhadap Kinerja Tim Bisnis Dengan Variabel Pemediasi Self Efficacy.', Jurnal Manajemen Dan Start-up Bisnis 2 (2)

Darma, Budi, (2021) Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Realibilitas, Regresi Linear Sederhana, Regresi Linear Berganda, Uji T, Uji F, R²) (DKI Jakarta: Guepedia)

Dewi Anggadini, Sri, and Adeh Ratna Komala, (2017) Akuntansi Syariah (Bandung: Penerbit Rekayasa Sains)

Dian Syafitri, Herwin, (2018) 'Pengaruh Self Efficacy dan Komitmen Organisasi Terhadap Goal Orientation karyawan Pada Pt. Kerta Rajasa Raya Kabupaten Sidoarjo brought To You By Coreview Metadata, Citation and Similar Papers at Core.Ac.Uk provided by Jurnal Mahasiswa Universitas Negeri Sura', 6

Hermawan, Sigit, and Sarwenda Biduri, (2019), Akuntansi Keperilakuan (Sidoarjo: Indomedia Pustaka)

Ibrahim Dincer, Marc A. Rosen, Pouria Ahmadi, (2017) 'Kinerja Karyawan Bagian 4 Produksi Ditinjau Dari Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Di Pt. Somin Tahun 2015', Skripsi Thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta., 53.9

Imawati, et al, (2020) 'Hubungan Self Efficacy Dan Goal Orientation Terhadap Career Development Pada Para Pencari Kerja PT . Bina Talenta', Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vo. 2, No.3.

Kamal Zubair, Muhammad, (2010) Signifikansi Modifikasi Akad Dalam Transaksi Muamalah', Jurnal Muqtasid,

Kasmadi, and Nia Siti Sunariah, (2016), Panduan Modern Penelitian Kuantitatif (Bandung: Alfabeta)

Lajom, Magno &, 'Self-Regulation, Self Efficacy, (2018), Metacognition and Achievement Goals in High School and College Adolescents.', Journal of Psychology Vol.41 No.1, 1-23.

Narendra, and Gilang, (2018) 'Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya', Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 3

Noviawati, Dian Rizki, (2021) 'Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening', Jurnal Ilmu Manajemen 4, 3, (2016),

- 'Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya', Jurnal Ilmu Manajemen, 4.3
<<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17033/15481>>
- Nurfitriani, (2022), Manajemen Kinerja Karyawan, ed. by Dr.Ahmad Dzul Ilmi (Makassar: Cendekia Publisher)
- Priyanto, Ponco, (2017), 'Pengaruh Self-Leadership, Self-efficacy Dan Motivasi Terhadap Kinerja.', Jurnal Manajemen,
- Rahman, Zainuddin, (2016), Pengantar Statistika, Pengantar Statistika (Jakarta: PT Bumi Aksara) <<https://doi.org/10.14724/2002>>
- Ramadhan, M A F, and Y Soumena, (2022), 'Implementation Analysis of Financial Report as PSAK 108 in PT. Prudential Life Insurance in Indonesia', Jurnal Ilmiah Akuntansi, <<http://ejurnal.iainpare.ac.id/index.php/funds/article/view/3206>>
<<http://ejurnal.iainpare.ac.id/index.php/funds/article/download/3206/1173>>
- Refinaldy, Aditya, (2018), Pengaruh Tingkat Resiko Pembiayaan Musarakah Dan Pembiayaan Mudharabah Terhadap Tingkat Profitabilitas Bank Syariah (Jurusan Akuntansi, Fakultas ekonomi, Universitas Jember)
- Robbins, P. Stephen, (2017), 'Oranisation Behavior. Edisi 9', New Jersey, Prentice Hall International Inc.
- Samuel N, Kilapong, (2021), 'Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprima Manado', Jurnal EMBA 1 (4).
- Sanusi, Zuraidah Mohd, Takiah Mohd Iskandar, Garry S. Monroe, dan Norman Mohd Saleh., 'Effects of Goal Orientation, Self Efficacy and Task Complexity on the Audit Judgement Performance of Malaysian Auditors', Accounting, Auditing and Accountability Journal., 2018, .Dalam Geza Arido Evalta Cahya (2020) Hal 5960
- Sanusi, Bebi, S Psi, Pimpinan Cabang, and Muhammadiyah Kramatjati, (2020) 'Pengaruh Goal Orientation Dan Self Efficacy Terhadap Academic Achievmnt', JIPMuktj:Jurnal Ilmu Pendidikan Muhammadiyah Kramat Jati, 1.2
<<https://jipmukjt.com/index.php/>>
- Setyawan, Dedy, (2019) 'Pengaruh Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Wanita PT. Putra Tunas Subur Pacitan)', Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 13
- Siregar, Syofian, (2019) Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17 Cet.3 (Jakarta: PT Bumi Aksara)
- Sofyan Syafri, Harahap, (2019) Teori Akuntansi, ed. by Reka Studio Grafis (Jakarta: Raja Grafindo Persada)
- , (2014), Teori Akuntansi, ed. by Reka Studio Grafis (Jakarta: Raja Grafindo Persada)
- Stajkovic, Alexander D. dan Fred Luthans, (2020) 'Self Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis.', Psychological Bulletin , 124(2).

- Stevani Sebayang, S.Kom, Mm., And M.Ed.M , Dr. Jafar Sembiring, (2017), 'Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia', E-Proceeding Of Management, 4 No.1.
- Sugiyono, (2016), Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kulaitatif, Dan R&D, Cet.24) (Bandung: Alfabeta)
- Sugiyono, and Susanto, (2015), Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel (Teori Dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian) (bandung: Alfabeta)
- Suhendra, (2017), 'Hubungan Antara Self Eficacy Dengan Prokrastinasi Penulisan Skripsi Pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang', Ilmiah Kesehatan, V
<http://etheses.uinmalang.ac.id/1766/5/09410158_Bab_2.pdf>
- Sunyoto, Danang, and Burhanudin, (2020) 'Teori Perilaku Keorganisasian.', Cetakan Pertama. J Akarta: CAPS (Center for Akademik Publishing Service).