



## PENGARUH *SELF ESTEEM* dan *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Andriyanti<sup>1</sup>, Putri Kartika Mariska<sup>2</sup>, Diajeng Sekar Ramadhany Ernanda<sup>3</sup>

Universitas Budi Luhur, Jakarta

[andri.yanti.21@gmail.com](mailto:andri.yanti.21@gmail.com)<sup>1</sup>, [putrikartika@gmail.com](mailto:putrikartika@gmail.com)<sup>2</sup>, [ajengernanda31@gmail.com](mailto:ajengernanda31@gmail.com)<sup>3</sup>

### Info Artikel :

Diterima : 20 Maret 2022

Disetujui : 24 Maret 2022

Dipublikasikan : 29 Maret 2022

### ABSTRAK

**Kata Kunci :**  
*self esteem, self efficacy, kinerja karyawan*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan di salah satu bank syariah di Bandung dengan jumlah populasi sebesar 68 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *self esteem* dan *self efficacy*, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert. Untuk pengolahan data menggunakan perangkat SPSS version 20 for Windows. Analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### ABSTRACT

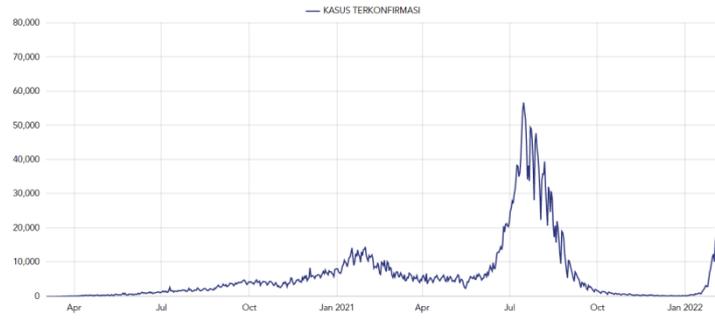
**Keywords :**  
*self esteem, self efficacy, employee performance*

*This study aims to determine the effect of self esteem and self efficacy on employee performance. This research was conducted to employee in one of the islamic banks in Bandung with total population of 68 people. The sampling technique used is a saturated sample. The independent variables in this study are self esteem dan self efficacy, while the dependent variables is employee performance. Measurement of variables using a Likert scale. For data processing using SPSS version 20 for Windows. Data analysis used multiple linear regression analysis. The result showed that self esteem and self efficacy had a significant effect on employee performance.*

## PENDAHULUAN

Indonesia di hadapkan dengan banyak persoalan dalam aspek ekonomi akibat dari pandemi Covid-19. Kondisi ekonomi di Indonesia tampak memperhatikan secara global sejak tahun 2020, hal ini juga memicu penurunan perdagangan bahkan perdagangan internasional. Berdasarkan data pada website covid19.go.id pada 8 Februari 2022, penyebaran Covid-19 mencapai 227 negara di dunia dan menginfeksi lebih dari 394 juta jiwa, dengan membawa lebih dari 5,7 juta jiwa kematian dengan berbagai jenis varian seperti delta dan omikron, di Indonesia tercatat 4.580.093 kasus positif covid, 4.202.312 kasus sembuh dan 144.719 kasus meninggal dunia.

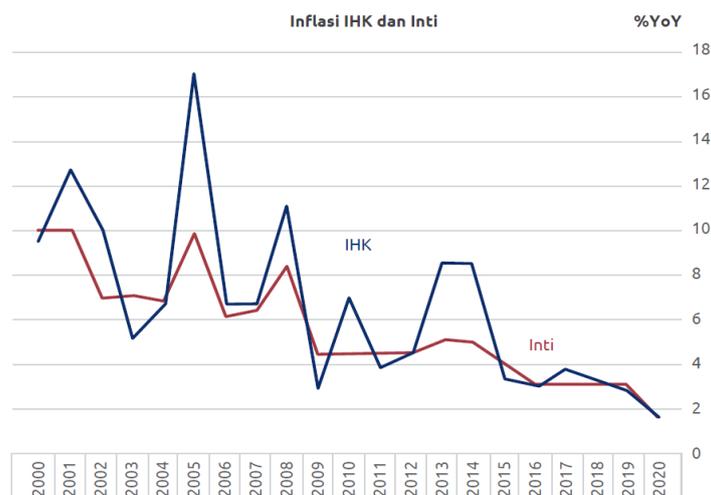
Gambar 1 adalah grafik perkembangan kasus covid-19 di Indonesia periode 2021-2022. Berdasarkan gambar 1.1 puncak periode tersebut adalah di bulan Juli-Agustus dimana tersebarlyan varian delta dan di bulan Januari 2022 kasus covid meningkat lagi dengan varian baru omikron.



**Gambar 1**  
Grafik Kasus Covid-19 Indonesia  
Sumber: covid19.go.id

Menurut laporan perekonomian Indonesia yang di rilis oleh Bank Indonesia pada 2020, di Indonesia sendiri berbagai sektor harus terkendala dalam proses operasi, seperti pabrik-pabrik yang harus menghentikan proses operasi karena kondisi tidak memungkinkan. Kondisi ini kemudian tidak hanya menimbulkan krisis kesehatan dan kemanusiaan, tetapi juga mengakibatkan krisis ekonomi dan meningkatkan kemiskinan di berbagai negara. Berbagai indikator menunjukkan aktivitas konsumsi, investasi, dan produksi di banyak negara tertekan tajam dan mengakibatkan penurunan perdagangan internasional.

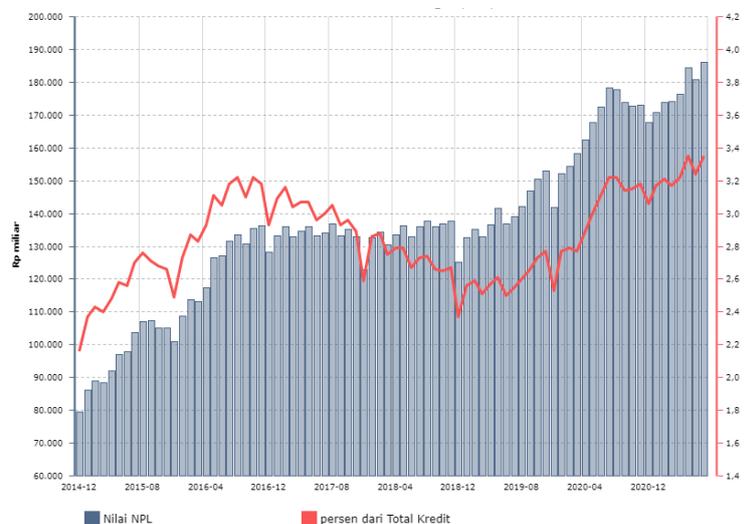
Konsumsi, investasi, transportasi, pariwisata, produksi, dan keyakinan pelaku ekonomi menurun signifikan, yang pada akhirnya membuat pertumbuhan ekonomi turun dengan tajam. Gambar 1.2 adalah grafik inflasi indeks harga konsumen dan inflasi inti.



**Gambar 2**  
Inflasi indeks harga konsumen dan inflasi inti  
Sumber: Badan Pusat Statistik

Perekonomian yang lemah menjadi perhatian bersama karena bila tidak ditangani dengan segera akan berisiko mengganggu stabilitas perekonomian dan stabilitas sistem keuangan, dan menahan upaya percepatan menjadi negara maju. Salah satu sektor yang mampu berkembang dengan pesat dan dapat menunjang perekonomian nasional adalah sektor perbankan. Dampak Covid-19 pada perbankan adalah pada kinerja perbankan yang nantinya akan mempengaruhi tingkat kesehatan bank.

Menurut Heri (2009) dampak krisis keuangan global terhadap perbankan Indonesia dengan perbandingan bank konvensional dan bank syariah yaitu adanya penarikan dana oleh investor luar negeri di berbagai perusahaan Indonesia yang mengakibatkan bank mengalami krisis likuidasi, penurunan nilai aktiva produktif dalam bentuk kredit dan surat berharga yang dibeli bank, penurunan kecukupan modal terutama bila kerugian berasal dari pencadangan atas penurunan kecukupan modal aktiva produktif dan gagal bayar dunia kredit.



**Gambar 3**  
Nominal Kredit Bermasalah  
Sumber: Otoritas Jasa Keuangan

Selama masa pandemi, perbankan mengalami penurunan kinerja karena banyak pelaku usaha yang mengalami penurunan pendapatan yang mengakibatkan pembayaran kredit mengalami kolektebilitas. Hal ini tentu membuat kinerja bank menurun dan berpengaruh terhadap pencapaian target karyawan yang menjadi faktor pengukur kinerja. Untuk menghadapi persaingan ini perusahaan maupun organisasi dituntut guna meningkatkan daya saing demi menjaga keberlangsungan hidup suatu bisnis. Manajemen yang baik dapat terwujud dengan adanya sumber daya manusia yang bisa diandalkan perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola dan dibina sebaik mungkin agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka sebaik mungkin sehingga berkontribusi secara optimal untuk menghasilkan kinerja tinggi, demi kemajuan perusahaan tempat mereka bekerja.

Keberhasilan suatu perusahaan ditandai oleh hasil kinerja (performance) dari karyawannya. Kinerja selalu dijadikan ukuran dari keberhasilan atas suatu jabatan, baik individu maupun kelompok dapat diindikasikan dari kinerjanya. Menurut Shaleh (2018:57) kinerja merupakan hasil untuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tidak hanya sebagai hasil kinerja juga berhubungan dengan kemandirian, kekonsistenan

dengan nilai perusahaan, pemahaman isu-isu yang berkorelasi dengan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai meliputi kualitas, kuantitas, dan output serta kendala yang terjadi dalam pekerjaan.

Kinerja yang sangat tinggi tersebut tidak terlepas dari hal-hal yang berkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja atau yang disebut dengan *self concept*. Dari sudut pandang internal karyawan *self concept* yang terdiri dari perasaan dibutuhkan, perasaan diterima, perasaan mampu mengerjakan pekerjaan yang menantang, dan perasaan berharga disebut dengan *self esteem*. Sementara dari sudut pandang eksternal *self concept* karyawan yang terdiri dari faktor motivasi, kekuasaan pemimpin, komunikasi antar karyawan, interpersonal, struktur, proses kelompok, pengembangan persepsi, dan lain-lain disebut dengan *self efficacy* (Sebayang, 2016). Berdasarkan pernyataan tersebut diketahui bahwa meningkatnya kinerja karyawan tidak terlepas dari hal-hal yang berkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja.

## LANDASAN TEORI

Menurut Marwansyah (2019:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan pendayagunaan organisasi dengan faktor-faktor perencanaan sumber daya manusia yang terdiri dari pengembangan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan Industrial, hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya dengan baik. Perencanaan serta implementasi fungsi harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang objektif.

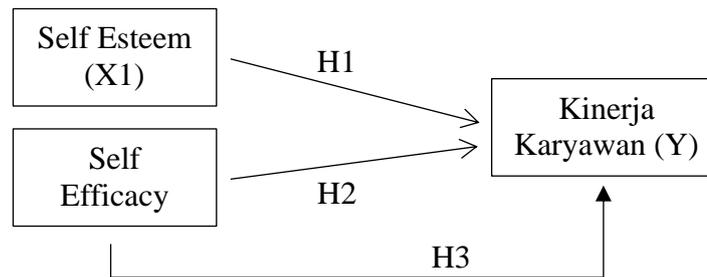
Menurut Sebayang (2017:32) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, pengertian kinerja atau yang sering disebut prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Reasoner dalam Sebayang (2017:3) menjelaskan bahwa individu dengan harga diri rendah sering sekali mengalami depresi dan ketidak bahagiaan, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan impuls-impuls agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena ketidakpuasan akan kehidupan sehari-hari. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *self esteem* adalah penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif. *Self esteem* berkaitan dengan bagaimana yang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Lunenburg (2011), *self efficacy* memiliki pengaruh yaitu atas dorongan untuk belajar, motivasi, dan kinerja mereka, karena orang yang yakin dalam usaha mereka merupakan orang yang berhasil mencapai tujuannya. Selain itu menurut Lopez (2010:47) mendefinisikan *self efficacy* sebagai kemampuan individu percaya terhadap keterampilan dirinya dalam keadaan tertentu.

Pengembangan hipotesis dari penelitian ini kami olah seperti gambar 2.1, dapat dilihat bahwa *self esteem* dan *self efficacy* merupakan variabel independent, sedangkan kinerja karyawan merupakan variabel dependent

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 4**  
Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *self esteem* terhadap kinerja karyawan.
- H2 = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
- H3 = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan. Sedangkan data sekunder diperoleh penulis dari berbagai sumber seperti studi pustaka yaitu dengan cara membaca, mempelajari buku dan sumber rujukan guna melengkapi landasan teoritis dari para ahli yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di salah satu bank syariah di Bandung. Jumlah populasi sebanyak 68 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian ini. Adapun alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner tertutup, dimana responden tidak diberi kesempatan untuk memberi jawaban dengan kata-kata sendiri. Responden tinggal memilih jawaban yang sudah disediakan.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009).

Hasil uji validitas dari seluruh instrumen nilainya lebih besar dari 0,5. Dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen faktor telah memenuhi syarat validitas.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tersebut dapat dipercaya (*reliable*).

**Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronchbach's Alpha	Standard Reliabilitas	Keterangan
1	Self Esteem	0,814	0,60	Reliabel
2	Self Efficacy	0,818		Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,836		Reliabel

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel semua lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator dan kuisisioner variabel *self esteem*, *self efficacy* dan kinerja karyawan semua reliabel sebagai alat ukur variabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan dengan tujuan menguji apakah dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali: 2011). Uji normalitas menggunakan tabel *Kolmogorov Smirnov*. Dari tabel 2, nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian berdistribusi normal.

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				Unstandardized Residual
N				68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean			.0000000
	Std. Deviation			3.94409586
Most Extreme Differences	Absolute			.142
	Positive			.061
	Negative			-.142
Test Statistic				.142
Asymp. Sig. (2-tailed)				.002 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)				.111 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound		.103
		Upper Bound		.120

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya gangguan multikolinieritas dilihat dari besarnya Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance (Gujarati: 2012). Kriteria suatu model regresi memiliki masalah multikolinieritas jika memiliki nilai VIF (Variance Inflation Factor)  $< 10$  dan nilai tolerance mendekati  $> 0,10$ .

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas**

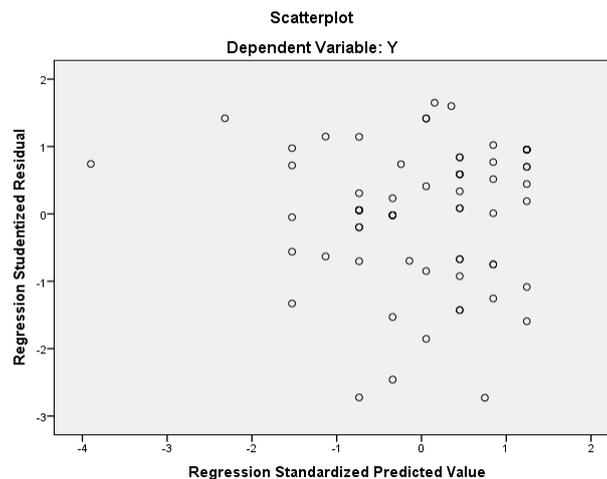
Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1 (Constant)	13.878	4.290		3.235	.002		
Self Esteem	.971	.379	.491	2.562	.013	.248	4.032
Self Efficacy	.324	.378	.164	.857	.394	.248	4.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

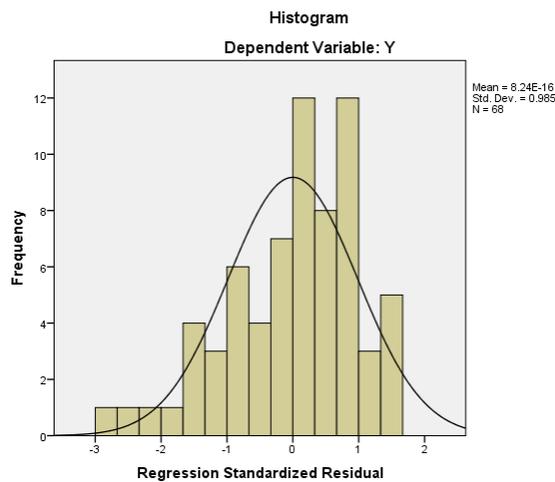
Dari hasil uji multikolinieritas, terlihat koefisien VIF sebesar 4,032 atau  $< 10$  dan nilai tolerance sebesar 0,248 atau  $> 0,10$ . Hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2012), uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model yang baik adalah yang terjadi homokedaitisitas atau tidak terjadi heterokedaitisitas.



**Gambar 5**  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas : Scatterplots



**Gambar 6**  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas : Histogram

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel dependen (Y) terhadap variabel independen (X1 dan X2). Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,639. Artinya hubungan *self esteem* dan *self efficacy* kinerja karyawan adalah kuat. Nilai R Square sebesar 0,639. Artinya 63,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *self esteem* dan *self efficacy*. Sedangkan sisanya 36,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel *self esteem*, dan *self efficacy*.

**Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 <sup>a</sup>	.408	.390	4.004

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Self Esteem

### Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pola pengaruh dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat (Sugiyono: 2014). Persamaan regresi linear adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 13.878 + 0,971 X_1 + 0,324 X_2$$

**Tabel 5 Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13.878	4.290		3.235	.002
	Self Esteem	.971	.379	.491	2.562	.013
	Self Efficacy	.324	.378	.164	.857	.394

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Tabel 6 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	718.270	2	359.135	22.398	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1042.245	65	16.035		
	Total	1760.515	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Self Esteem

### **Pengaruh *Self esteem* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Tabel 5, nilai t hitung *self esteem* sebesar 2,562. Sedangkan nilai t tabel sebesar 1,996. Nilai t hitung lebih besar daripada t tabel. Nilai signifikansi sebesar 0,013 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *Self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Tabel 5, nilai t hitung *self efficacy* sebesar 0,857. Sedangkan nilai t tabel sebesar 1,996. Nilai t hitung lebih besar daripada t tabel. Nilai signifikansi sebesar 0,394 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Self esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 22,398. Sedangkan nilai f tabel sebesar 3,14. Nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Artinya *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Untuk meningkatkan *self esteem* karyawan yang merasa belum percaya diri dengan kemampuannya setiap karyawan harus melakukan evaluasi kerja personal untuk mengukur pencapaian kesuksesannya selama bekerja. Hal ini bisa di *support* oleh perusahaan dengan cara memberi pengakuan atau *employee recognition* dimana pemimpin perusahaan memberikan pengakuan atas prestasi yang dicapai baik itu secara individu maupun tim dengan tujuan memberikan apresiasi positif yang bisa diberikan secara formal ataupun informal.

Untuk meningkatkan *self efficacy*, karyawan harus selalu melakukan *upgrade skill* secara personal untuk menunjukkan kualitas dirinya bisa dengan mengikuti seminar ataupun *training* yang berhubungan dengan pekerjaan ataupun mengeksplorasi diri dalam bidang lain. Perusahaan pun dapat membuka ruang diskusi online yang bisa digunakan oleh seluruh karyawan untuk bisa saling *sharing knowledge* satu sama lain, di samping itu perusahaan sangat penting melakukan pendidikan baru untuk karyawannya guna mendukung karyawan untuk *update* tentang hal-hal yang berhubungan dengan *jobdesk* karyawan, misalnya didunia perbankan ini sudah harus bergerak ke perbankan digital maka perusahaan harus sering melakukan *training* agar karyawan bisa lebih *explore* dengan berita dan *skill* terbaru didunia bank digital hal ini juga akan meningkatkan kualitas dari perusahaan itu sendiri dan karyawan terdorong untuk lebih meningkatkan kinerja dan mencapai sesuai target perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angreni, Fitri Afrilla. 2015. *Pengaruh Self efficacy dan Self esteem Terhadap Kinerja Individual Karyawan Bank Sungguminasa*. Skripsi S1 Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanudin Makasar.
- Bandura, A. 2009. *Exercise Of Personal And Collective Efficacy In Changing Societies. Self-efficacy in Changing Societies*. New York: Cambridge University Press.
- Bank Indonesia. 2020. *Bersinergi Membangun Optimisme Pemulihan Ekonomi*. Laporan Perekonomian Indonesia 2020.
- Chamariyah. 2015. *Pengaruh Self efficacy, Assertiveness, Dan Self esteem Terhadap Keinginan Pindah Kerja Turnover Intentions Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan*. Jurnal NeO-Bis Volume 9, No.1.
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management: Global Edition. Pearson Higher Education*.
- Edison, E. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fajar, Miftah. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. BRI Syariah Surakarta*.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta: Andi
- Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hidayat, Ivan. 2016. *Pengaruh Self esteem Dan Self efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang*. Jurnal Sains Manajemen&Akutansi, Vol VIII No.2.
- Indrawati, Yeti 2014. *Pengaruh Self esteem, Self efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado*. Jurnal riset dan Manajemen Vol.2 No.4.
- Indrawati. 2015. *Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Joudi, Ali., dan Habib Ebrahimpour. 2014. *The Role of Employees Sense of Self efficacy on the Relationship between Organizational Performance and Organizational Socialization*. International Journal of Economy Management and Social Sciences
- Kaseger, Regina G. 2013. *Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 906-916. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2827>.
- Kreitner, R. 2014. *Perilaku Organisasi. Alih Bahasa Oleh Biro Bahasa Akademis*. Jakarta: Salemba Empat.

- Lopez, S. J., Snyder, C. R., & Pedrotti, J. T. 2003. *Hope: Many Definitions, Many Measures. Dalam S. J. Lopez & C. R. Snyder Eds. Positive Psychological Assessment, A Handbook of Models and Measures pp. 91-106.*  
Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Lunenburg, Fred C. 2011, *Organizational Culture-Performance Relationships: Views of Excellence and Theory Z.* National Forum Of Educational Administration And Supervision Journal, VoL. 29, Number 4: 1-9.
- Marjuni, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Makassar: Sah Media.
- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R.L dan Jackson. 2011. *Human Resource Management.* Jakarta: Salemba Empat.
- Rahayu, Mieke., Rasid, Fahmi., & Tannady, Hendy. 2018. *Effects of self efficacy, job satisfaction, and work culture toward performance of telemarketing staff in banking sector.* South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, 165, 47-52.
- Nikpour, A. 2017. *The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: The Mediating Role of Employee's Organizational Commitment.* International Journal of Organizational Leadership. 6. 65-72
- Nwakoby, N.P. Jane F. Okoye and C.C. Anugwu. 2019. *Effect of Organizational Culture on Employee Performance in Selected Deposit Money Banks in Enugu State.* Journal of Economics and Business. Vol 24.
- Pervin, L. A., & John, O. P. 2001. *Personality: Theory and research 8th ed..* New York: John Wiley & Sons.
- Rahayu, M., Rasid, F & Tannady, H. 2018. *Effects of Self efficacy, Job Satisfaction, and Work Culture Toward Performance of Telemarketing Staff in Banking Sector.* South East Asia J. Contemp. Business, Econ. Law, 165, 47–52.
- Reasoner, Robert. 2010. *The True Meaning of Self-Esteem.* Retrieved in 2010, from <http://www.self-esteem-nase.org/what.php>.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008, *Perilaku Organisasi, Buku 2.* Jakarta: Salemba Empat.
- Salangka, R. 2015. *Pengaruh Self efficacy, Self esteem Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT PLN PERSERO Wilayah Suluttenggo.* Jurnal EMBA, 562-572
- Sapariyah, Rina Ani. 2011. *Pengaruh Self esteem, Self efficacy and Locus of Control Terhadap Kinerja dalam Perspektif Balanced Scorecard pada PERUM Pegadaian Boyolali.* Probank, Vol. 1 No. 7, pp. 1-13.
- Sebayang, S. 2017. *Pengaruh Self esteem Dan Self efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT Finnet Indonesia.* e-Journal of Management, Vol.4, No.1.
- Shaleh, M. 2018. *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.* Makassar: Aksara Timur.
- Sinambela, L. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.* Cetakan ke Tigabelas, CV. Alfabeta, Bandung.
- Suprihati. 2014. *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen.* Jurnal paradigm, Vol. 12, no. 1, ISSN 1693-0827.
- Umar. Husein, 2008. *Metode Penelitian.* Jakarta: Gramedia Pustaka Umum Wardani, R. K. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya.* Jurnal Administrasi Bisnis. 311: 58–65.