

ABSTRAK

Administrasi sumber daya manusia adalah pekerjaan yang sangat penting, terlepas dari apakah bisnis yang bersangkutan publik atau swasta. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia suatu perusahaan memiliki pengaruh langsung terhadap pertumbuhan dan perkembangan bisnis. Alasan untuk ini adalah karena fakta bahwa sumber daya manusia dari suatu perusahaan memiliki dampak langsung. Inilah alasan mengapa segala sesuatu terjadi seperti yang terjadi. Demikian pula, jika kinerja staf bank tidak optimal, maka kemampuan bank untuk memberikan layanan berkualitas tinggi, serta tingkat layanan yang mampu diberikannya, akan jauh dari apa yang berpotensi mampu. dari menyediakan. Bank dituntut untuk meningkatkan kinerjanya ke tingkat setinggi mungkin secara praktis untuk menjamin bahwa operasi dan janji mereka akan dilaksanakan tanpa hambatan. Hal ini dapat dicapai dengan memastikan bahwa pekerja mereka memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan, yang akan memungkinkan mereka untuk melakukan tugas mereka dengan cara yang lebih profesional, responsif, dan transparan. Melihat fakta bahwa industri bank sebagai suatu layanan yang ditawarkan terhadap warga luas, maka akan disadari pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) dalam industri perbankan. Hal ini terutama benar berkaitan dengan hal-hal yang berhubungan dengan masalah moneter. Sehubungan dengan itu, bank wajib memberikan pelayanan yang prima kepada nasabahnya agar nasabah merasa nyaman saat mengunjungi banknya masing-masing.

Teknik yang disebut penelitian kausal komparatif digunakan dalam metodologi penelitian. Teknik ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk meneliti suatu topik yang sedang diteliti. Ada total tiga puluh dua orang yang mengikuti penelitian ini; semuanya adalah karyawan di cabang Sudirman lokasi Bank Syariah Indonesia Palembang. Orang-orang tertentu mengambil bagian dalam penelitian yang dilakukan di sini sebagai peserta.

Setelah selesai perhitungan derajat kebebasan menggunakan rumus $df_2 (n-k-1)$ atau $(32-4-127)$ dan $df_1 (k-1)$ atau $(4-13)$, nilai F tabel menjadi 2.960, dan hasil f yang dihitung sama dengan sebelumnya. Hal ini dilakukan agar tingkat signifikansi 5% dapat tercapai, yang merupakan tujuan. Nilai F tabel adalah 98.5692.960, sedangkan tingkat signifikansi F adalah 98.569.960.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang tepat dengan alasan Pemberdayaan (X1), *Self-Efficacy* (X2), dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan membawa pengaruh positif dan substansial kepada kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang . Hal ini dapat

dibuktikan dengan melihat data yang disajikan pada bagian sebelumnya ini menandakan yakni tingkat pemberdayaan, *Self-Efficacy*, dan Budaya Organisasi yang digunakan pekerja saat melakukan pekerjaan mereka secara langsung berkorelasi dengan tingkat kinerja yang dicapai karyawan.

Kata Kunci: Pemberdayaan; Self Efficacy; Budaya Organisasi dan Kinerja