

SELF-EFFICACY SEBAGAI PREDIKTOR KINERJA: DIMENSI APA YANG PALING DIPREDIKSI?

Nicolette Kevin Rose Agung¹ & P. Tommy Y.S. Suyasa²

¹Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: nicolette.705200011@stu.untar.ac.id

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: tommys@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 02-01-2024, revisi: 23-01-2024, diterima untuk diterbitkan : 15-07-2024

ABSTRACT

This research aims to support efforts to improve decent work, thereby impacting economic growth. The researcher examines the role of self-efficacy in improving employee performance. Self-efficacy is an individual's belief in their capacity to act or perform specific tasks. Meanwhile, performance includes task-related behavioral patterns (task performance), behavior supporting a positive work environment (contextual performance), and minimizing negative employee behaviors at work (counterproductive work behavior). The study involved 104 participants, consisting of 54 males and 50 females, working in construction/infrastructure development companies, with a minimum work experience of one year. The measurement tools used in this research were the General Self-Efficacy Scale and the Individual Work Performance Questionnaire. Based on testing with the Spearman Correlation method, the results showed that self-efficacy has a positive relationship with employee performance, $r_s(104) = 0.362$, $p < 0.05$. The role of self-efficacy in explaining employee performance is 13.11%. The higher the level of self-efficacy, the higher the level of employee performance. Although further research is needed to test whether self-efficacy plays a more causative or resultant role in employee performance, this study serves as a foundation for management and employees to recognize the importance of self-efficacy in achieving optimal performance.

Keywords: self-efficacy, decent work, task performance, contextual performance, counterproductive work behavior

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendukung usaha peningkatan kinerja yang baik (*decent work*) sehingga dapat berdampak pada pertumbuhan ekonomi (*economic growth*). Peneliti menguji peran efikasi diri terhadap peningkatan kinerja karyawan. Efikasi diri adalah keyakinan seorang individu terhadap kapasitasnya untuk bertindak atau melakukan tugas tertentu. Sedangkan, kinerja adalah pola perilaku terkait tugas-tugas yang wajib diselesaikan (*task performance*), pola perilaku yang mendukung suasana kerja positif (*contextual performance*), dan minimalisasi perilaku negatif karyawan dalam bekerja (*counterproductive work behavior*). Penelitian melibatkan 104 partisipan yang terdiri dari 54 laki-laki dan 50 perempuan, yang bekerja di perusahaan konstruksi/pembangunan sarana/prasarana, dengan masa kerja minimal satu tahun. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *General Self-Efficacy Scale* dan *Individual Work Performance Questionnaire*. Berdasarkan pengujian dengan metode *Spearman Correlation*, didapatkan hasil bahwa efikasi diri memiliki hubungan positif dengan variabel kinerja karyawan, $r_s(104) = 0.362$, $p < 0.05$. Peran efikasi diri dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 13,11%. Semakin tinggi tingkat efikasi diri, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Walaupun diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji apakah efikasi diri lebih berperan sebagai penyebab atau berperan sebagai akibat dari kinerja karyawan; namun penelitian ini bermanfaat sebagai dasar bagi manajemen dan bagi karyawan untuk memperhatikan pentingnya efikasi diri terkait dengan kinerja yang optimal.

Kata Kunci: efikasi diri, kinerja optimal, kinerja tugas, kinerja kontekstual, perilaku kerja kontraproduktif

1. PENDAHULUAN

Karyawan adalah aset perusahaan yang paling signifikan karena tanpa partisipasi mereka dalam operasi perusahaan, tujuan yang telah ditetapkan organisasi untuk dirinya sendiri tidak dapat diwujudkan. Keberlangsungan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusianya. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia handal merupakan landasan bersaing yang paling efektif. Hal ini karena persaingan bisnis yang didasarkan pada ide-ide baru, layanan pelanggan yang tinggi atau cepat, keputusan-keputusan yang akurat, sangatlah penting memiliki sumber daya manusia yang handal suatu korporasi membutuhkan sumber daya manusia yang handal untuk

mempertahankan eksistensinya. Jika kinerja karyawan tidak segera ditangani maka akan menimbulkan ancaman besar bagi perusahaan (Situmorang, 2021). Kinerja yang rendah merupakan salah satu hal yang menunjukkan ketidakmampuan organisasi untuk mengembangkan manusia atau karyawan sejalan dengan standar perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan harus bekerja lebih keras dan berkinerja lebih baik untuk memenuhi harapan perusahaan dan mencapai tujuan

Hal yang diharapkan dari karyawan adalah kinerjanya. Demikian pula pada PT X yang bergerak dalam bidang konstruksi dan menyediakan bermacam jasa dalam pembuatan konstruksi besar; karyawan yang bekerja di PT X memiliki berbagai macam *job description* berdasarkan posisi yang ditempatinya. Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan pada beberapa karyawan di PT X, terdapat sebagian karyawan yang bekerja dengan baik dan buruk. Baik atau buruknya kinerja karyawan dinilai melalui hasil dari pekerjaannya dan proses pengerjaannya. Performa karyawan PT X dapat dinilai melalui hasil kerjanya. Dikatakan bahwa karyawan yang berkinerja baik akan melakukan pekerjaannya secara bertahap dengan mempelajarinya lebih dalam. Berbeda dengan karyawan yang berkinerja buruk, hasil dari pekerjaannya biasanya tidak maksimal karena waktu yang tidak dipergunakan dengan baik, dan adanya kelalaian dalam pengerjaan tugas. (Sitorus, A.P., personal communication, 11 September 2023)

Kinerja didefinisikan sebagai pola perilaku atau tindakan karyawan yang searah dengan tujuan organisasi (Koopmans et al., 2014). Terdapat tiga dimensi kinerja yang dapat dipakai sebagai alat ukur kinerja, yaitu: (a) kinerja tugas; (b) kinerja kontekstual; dan (c) perilaku kerja kontraproduktif. Kinerja tugas mengacu pada kemampuan seorang karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang utama, yaitu mencakup kualitas kerja, perencanaan dan pengorganisasian tugas, berorientasi pada hasil, membuat skala prioritas, dan bekerja secara efisien. Kinerja kontekstual mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan di mana tugas-tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab terhadap pekerjaan, kreatif, memiliki inisiatif, senang dalam mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi secara efektif, bekerja sama serta mampu menerima dan belajar dari orang lain. Ketiga, perilaku kerja kontraproduktif mengarah pada perilaku berbahaya atau kontra bagi kelangsungan organisasi, misalnya melakukan hal-hal yang dapat merugikan organisasi, merugikan rekan kerja, dan atasan serta sengaja membuat kesalahan.

Kinerja karyawan akan berdampak pada kinerja organisasi (Wahyuniardi & Nababan, 2018). Suryani & FoEh (2018) mendefinisikan bahwa kinerja organisasi adalah sebuah nilai yang didapatkan dari keuntungan yang dihasilkan seseorang. Kinerja organisasi juga diartikan sebagai hasil akhir pengerjaan tugas yang diukur melalui tujuan dan *target* yang sudah ditetapkan sejak awal sebelum menjalankan tugas. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka semakin baik hasil dari pekerjaannya dan kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya jika kinerja karyawan rendah maka akibatnya kinerja perusahaan atau kinerja organisasi akan terganggu.

Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan mampu menyelesaikan tugas dan masalah yang diberikan oleh perusahaan (Ary et al., 2019). Untuk mencapai tujuan bisnis, setiap perusahaan akan memastikan kualitas kinerja sumber daya manusianya dan melakukan segala upaya untuk meningkatkan kinerjanya. Perusahaan menempatkan nilai tinggi pada kinerja karyawan karena secara langsung akan mempengaruhi keberhasilan organisasi. Karyawan yang berkinerja baik disebut sebagai karyawan yang kompeten, begitu pula sebaliknya, karyawan yang kinerjanya jauh dari standar disebut sebagai karyawan yang tidak kompeten. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Prasetyono, 2023).

Kinerja mempertimbangkan posisi seseorang dalam bisnis dalam kaitannya dengan segala sesuatu, dan pekerjaan dapat ditunjukkan dengan hasil yang nyata dan terukur. Oleh karena itu, dapat diklaim bahwa karyawan berperan dalam mengimplementasikan semua upaya perubahan untuk membantu perusahaan berkembang. Selain itu karyawan juga berperan untuk membuat perkembangan sekaligus mempertahankan kelangsungan hidupnya. Elemen efikasi diri individu dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, sehingga dengan meningkatnya efikasi diri maka kinerja karyawan dalam suatu perusahaan juga akan meningkat. Dengan tingkat efikasi diri individu yang tinggi, perilaku bekerja individu dapat berpengaruh secara baik bahkan ketika terjadi perubahan dalam pekerjaan (Christiana et al., 2023).

Perusahaan menginginkan hasil kerja terbaik dari karyawannya. Salah satunya dapat dicapai melalui efikasi diri untuk mencapai kinerja yang optimal. Efikasi diri sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena memberikan keyakinan diri dan kapasitas kepada pekerja untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka oleh atasan mereka sesuai jadwal. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang baik, mampu membuat keputusan yang baik untuk dirinya sendiri.

Individu yang mempunyai efikasi diri yang tinggi atau kuat, pada situasi tertentu dapat memaksimalkan perhatian dan usahanya terhadap tuntutan situasi tersebut, dan ketika dihadapkan pada hambatan atau situasi yang sulit, individu akan berusaha lebih keras dan bertahan lebih lama (Lee & Bobko, 1994). Efikasi diri seorang individu memainkan peran penting dalam kemampuannya untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan diri mereka sendiri dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Individu sangat termotivasi untuk memiliki tujuan yang terdefinisi dengan baik, mengalami emosi yang stabil dan mampu melakukan tindakan atau perilaku dengan sukses. Dapat disimpulkan bahwa individu dengan efikasi diri yang tinggi akan bekerja dengan baik.

Menurut Ary et al. (2019), cara pandang seseorang terhadap berpikir, merasakan, bertindak, dan memotivasi diri sendiri dapat dipengaruhi oleh tingkat efikasi diri yang dimilikinya. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh *self-efficacy*. Efikasi diri sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena memberikan seseorang kepercayaan diri dan dorongan untuk menggunakan keterampilan mereka secara maksimal. Meningkatkan kapasitas diri ditujukan agar individu dapat sukses dalam melakukan tugas yang diberikan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abun et al (2021) menemukan adanya efikasi diri dengan kinerja karyawan yang dimediasi oleh lingkungan kerja. Keterbatasan dari penelitiannya adalah butir dari alat ukur *self-efficacy* yang digunakan belum diadaptasi dan belum sesuai untuk seorang karyawan. Selain itu, penelitian mengambil tempat di Filipina. Dengan demikian, diperlukan penelitian yang mengambil tempat di Indonesia dan butir alat ukur *self-efficacy* yang telah disesuaikan untuk seorang karyawan dalam konteks pekerjaan.

Performance prove goal orientation adalah sebuah orientasi tujuan yang berfokus pada pembuktian pencapaian kinerja seseorang. Menurut Boekaerts et al (2000, dalam Ummah & Listiara, 2014) *performance goal orientation* diartikan sebagai tujuan individu dalam belajar dengan berfokus pada kemampuan dan harga dirinya. Individu cenderung membandingkan kemampuannya dengan orang lain dan ingin mendapatkan pujian. Hal ini membuat individu lebih fokus pada hasil yang dicapai dan bukan tahap atau hal yang dipelajari selama pengerjaan tugas. *Performance goal orientation* dapat berhubungan dengan adanya disfungsi emosi seperti timbulnya kecemasan (Fisher et al., 2013). Seseorang dengan tingkat *performance prove goal*

orientation yang lebih tinggi, akan mengalami penurunan efikasi diri dan kinerja saat mengamati rekan kerja yang berkinerja lebih tinggi. Individu dengan tingkat PPGO yang lebih rendah telah meningkatkan efikasi diri dan kinerja saat mengamati rekan kerja yang berkinerja lebih tinggi (Downes et al., 2020).

Kinerja karyawan diprediksi oleh *self-efficacy* (Ali & Wardoyo, 2021; Masruroh & Prayekti, 2021). Bandura (1989, dalam Marks et al., 2018) menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan dan mengendalikan setiap tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Sementara itu menurut Wikipedia (2023), *self-efficacy* diartikan sebagai keyakinan seorang individu terhadap kapasitasnya untuk bertindak sesuai dengan keperluan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan pengertian Bandura (1997, dalam Feist & Feist, 2018), efikasi diri diartikan sebagai pandangan seseorang akan kemampuan atau kontrol dirinya terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi di lingkungannya. Efikasi diri mengatur cara seseorang memandang kompetensi dirinya.

Menurut Bandura (1997, dalam Feist & Feist, 2018) terdapat empat faktor pendorong yang mempengaruhi *self-efficacy*, yaitu: (a) *mastery experience*, (b) *social modelling*, (c) *social persuasion*, dan (d) *physical and emotional states*. *Mastery experience* mengacu pada sumber faktor yang paling mempengaruhi efikasi diri seorang individu yaitu pengalaman penguasaan akan suatu hal. Pengalaman keberhasilan secara langsung akan membuat efikasi diri seseorang meningkat, sebaliknya kegagalan akan membuat efikasi diri individu menurun dengan adanya pengalaman-pengalaman tertentu. *Social modelling* mengacu pada saat individu mempunyai kompetensi yang sama dengan individu lain, efikasi dirinya akan meningkat saat melihat individu lain berhasil mengerjakan atau mencapai suatu hal. Begitu pula sebaliknya, ketika melihat sebuah kegagalan efikasi dirinya atau penilaian terhadap kemampuannya secara langsung menurun. Hal ini mengakibatkan individu memberikan usaha yang lebih sedikit untuk menyelesaikan tugasnya. Namun jika dibandingkan dengan pengalaman pribadi individu, *social modeling* tidak mempunyai pengaruh besar yang sebanding dengannya. *Social persuasion* mengacu pada kepercayaan individu pada kritik-kritik yang di dengar dari individu lain. Namun hal ini dapat berpengaruh pada individu saat adanya *feedback* dan kepercayaannya akan individu lain yang mempersuasinya. Kritik yang ditujukan untuk individu harus berasal dari sumber yang terpercaya. Maka dari itu untuk mengarahkan individu melalui nasihat maupun kritik dibutuhkan sumber yang terpercaya agar dapat meningkatkan keyakinannya terhadap kemampuan-kemampuan yang dimilikinya. Dengan meningkatnya keyakinan, individu dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Namun jika terjadi kegagalan berulang kali dapat membuat pengaruh dari persuasi sosial berkurang bahkan menghilangkannya. Terakhir, *physical and emotional states* mengacu pada perasaan atau emosi yang dapat mempengaruhi pikiran dan kinerja atau performa kerja seseorang.

Gambar 1
Kerangka Berpikir



2. METODE PENELITIAN

Partisipan dari penelitian ini berjumlah total 104 orang, 54 karyawan laki-laki dan 50 orang karyawan perempuan. Dilihat melalui Tabel 1 diketahui bahwa partisipan penelitian didominasi oleh laki-laki dengan persentase 51.9%. Partisipan dalam penelitian ini dominan berumur 20-30 tahun, dengan jumlah persentase 71.2%. Sedangkan jika dilihat melalui masa kerja karyawan, rata-rata paling tinggi yaitu 3 tahun > dengan persentase 51.9%.

Tabel 1

Deskripsi Umum Partisipan Penelitian

Kategori	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)	Total
Jenis Kelamin	Laki-laki	54	51.9	104
	Perempuan	50	48.1	
Usia	20 - 30 Tahun	74	71.2	104
	31 - 40 Tahun	30	28.8	
Masa Kerja	1 Tahun	26	25.0	104
	2 Tahun	24	23.1	
	3 Tahun >	54	51.9	

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan teknik *non-probability sampling (convenience sampling)*. Peneliti mengambil tempat untuk mengumpulkan sampel di PT X dengan kriteria yang sudah ditentukan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner elektronik yang difasilitasi oleh *Google Form*.

Pengukuran variabel efikasi diri menggunakan adaptasi *General Self-Efficacy Scale* (Schwarzer & Jerusalem, 1995). Alat ukur efikasi diri terdiri dari 10 butir positif. Peneliti melakukan adaptasi pada butir alat ukur tersebut untuk mengukur efikasi diri dalam konteks pekerjaan. Contoh butir efikasi diri yang telah diadaptasi adalah “Saya selalu dapat memecahkan masalah sulit dalam tugas/pekerjaan saya” dan “Ketika ada masalah dalam pekerjaan, saya bisa menemukan beberapa solusi”. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas internal, diketahui bahwa alat ukur *self-efficacy* memiliki *Cronbach Alpha* (α) = 0.786.

Pengukuran kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan *Individual Work Performance Questionnaire* (Koopmans et al., 2014). Alat ukur ini memiliki tiga dimensi, yaitu: *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior*. Jumlah pernyataan dalam alat ukur ini adalah 18 butir. Skala pengukuran dimulai dari angka satu (tidak pernah) sampai angka empat (selalu). Dimensi *task performance* terdiri dari lima butir, seluruh butir bersifat positif. Contoh butir dimensi *task performance* adalah “Saya dapat melaksanakan pekerjaan saya dengan efisien”. Kemudian pada dimensi *contextual performance* terdiri dari delapan butir, seluruh butir tersebut bersifat positif. Contoh butir pada dimensi *contextual performance* adalah “Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya”. Sementara itu, pada dimensi *counterproductive work behavior* terdiri dari lima butir, seluruh butir tersebut mencerminkan kinerja negatif yang dilakukan oleh karyawan. Contoh butir pada dimensi *counterproductive work behavior* adalah “Saya mengeluh tentang masalah kecil terkait pekerjaan di tempat kerja”. Hasil pengujian reliabilitas internal menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* (α) alat ukur *Individual Work Performance Questionnaire* adalah sebesar 0.809 (dimensi *task performance*); 0.770 (dimensi *contextual performance*); dan 0.849 (dimensi *counterproductive work behavior*).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan uji korelasi antara variabel efikasi diri dan kinerja, peneliti melakukan uji normalitas. Pengujian normalitas berdasarkan metode *One-sample Kolmogorov - Smirnov*, menunjukkan bahwa distribusi data efikasi diri bersifat tidak normal. Oleh karena itu, pengujian hipotesis korelasi antara variabel efikasi diri dan kinerja dilakukan dengan menggunakan metode *Spearman Correlation*.

Berdasarkan uji korelasi dengan *Spearman Correlation* antara skor total variabel efikasi diri dan kinerja karyawan. Hasil pengujian korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara efikasi

diri dan kinerja karyawan, $r(104) = 0.362$, $p < 0.01$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian terbukti. Semakin tinggi efikasi diri, semakin tinggi kinerja karyawan. Semakin karyawan yakin terhadap kemampuannya dalam memecahkan masalah sulit di pekerjaan, semakin karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya, semakin karyawan bersedia menunjukkan sikap positif dan memberikan bantuan di luar tugas pokok, dan semakin karyawan meminimalisasi perilaku kerja negatif (mengeluhkan hal-hal kecil di tempat kerja).

Gambaran skor variabel dan hasil pengujian korelasi efikasi diri dan kinerja pada partisipan penelitian dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2

Matriks Korelasi Variabel Self-Efficacy dengan Dimensi Kinerja Karyawan

Variabel	Mean	SD	1	2	3	4
SE	3.11	0.464	-			
TP	3.17	0.510	.596**	-		
CP	3.21	0.471	.619**	.654**	-	
CWB	2.77	0.808	-.215*	-.276*	-.271*	-

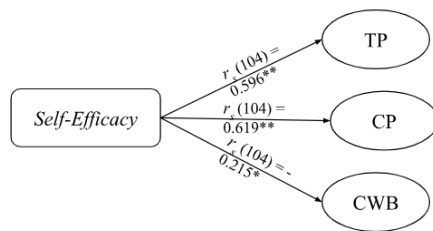
Pengujian lebih lanjut dilakukan pada variabel efikasi diri dengan ketiga dimensi kinerja karyawan. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan dimensi *task performance*, $r_s(104) = 0.596$, $p < 0.01$. Semakin tinggi keyakinan karyawan terhadap kemampuan diri dalam pengerjaan tugas (*self-efficacy*), semakin tinggi banyak tugas-tugas (*task performance*) yang berhasil diselesaikan.

Hasil uji korelasi antara efikasi diri dengan dimensi *contextual performance*, menunjukkan $r_s(104) = 0.619$, $p < 0.01$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan perilaku *contextual performance*. Semakin tinggi keyakinan karyawan terhadap kemampuan diri dalam pengerjaan tugas (*self-efficacy*), semakin tinggi karyawan bersedia menampilkan *contextual performance* (berbagai perilaku di luar fungsi/tugas pokok yang dimilikinya), seperti: menolong rekan kerja, aktif berpartisipasi dalam kegiatan di organisasi/perusahaan dan selalu mencari tantangan baru dalam pekerjaan.

Hasil uji korelasi antara efikasi diri dengan dimensi *counterproductive work behavior* menunjukkan $r_s(104) = -0.215$, $p < 0.05$. Berdasarkan hasil uji korelasi tersebut, dapat dinyatakan terdapat hubungan negatif antara *self-efficacy* dengan perilaku karyawan yang merugikan organisasi (*counterproductive work behavior*). Semakin tinggi keyakinan karyawan terhadap kemampuan diri dalam pengerjaan tugas (efikasi diri), semakin rendah kecenderungan karyawan untuk menampilkan *counterproductive work behavior*, seperti: datang tidak tepat waktu, tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, membicarakan hal-hal negatif atasan/rekan kerja, dan sering mengeluh.

Gambar 2

Standardized Regression Coefficients



4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diambil melalui penelitian ini adalah diketahui bahwa terdapat peran dari *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Nilai hasil hipotesis menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri karyawan maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis tambahan, diketahui bahwa hasil uji korelasi antar variabel *self-efficacy* terhadap dimensi kinerja karyawan menunjukkan bahwa dimensi *contextual performance* merupakan dimensi yang paling diprediksi dibandingkan dengan dimensi kinerja karyawan lainnya.

Perkembangan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variabel lain agar penelitian lebih dapat dipahami. Berdasarkan penelitian, kinerja dapat diprediksi oleh kepribadian (Sahidi & Suyasa, 2007) dan kecerdasan emosi (Djauharoh & Suyasa, 2021). Untuk itu pada saat memahami kinerja, dalam penelitian selanjutnya dapat diusulkan dengan menjelaskan kinerja berdasarkan variabel kepribadian dan kecerdasan emosi. Demikian pula dalam memahami keyakinan diri (*self-efficacy*); keyakinan diri dapat diteliti lebih lanjut perannya selain terhadap kinerja, misalnya *work engagement* (Sajuthi et al., 2020) dan intensi kerja karyawan (Djasa et al., 2020). Peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan kriteria partisipan agar data yang diperoleh lebih spesifik. Serta membuat variabel mediator yang berbeda agar penelitian selanjutnya mendapat hasil yang maksimal. Bagi karyawan khususnya yang memiliki *self-efficacy* yang rendah, mereka dapat mencoba untuk memikirkan kembali kemampuan yang dimilikinya dengan pikiran yang positif. Hal ini dapat menjadi pembelajaran bagi karyawan untuk lebih mempertimbangkan dan lebih memikirkan kembali kemampuan dan kompetensi. Karyawan dapat meningkatkan keyakinan diri atau efikasi diri dengan mengerjakan *tasks* yang mudah terlebih dahulu agar membangun rasa mampu di dalam diri.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada partisipan yang sudah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian dan semua pihak yang telah membantu penelitian ini.

REFERENSI

- Abun, D., Nicolas, M. T., Apollo, E., Magallanes, T., & Encarnacion, M. J. (2021). Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(7), 01–15. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i7.1470>.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pt. ultrajaya milk industry, tbk surabaya bagian marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367–379. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan (Studi pada ramayana mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 30. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p02>.

- Christiana, Y., Suyasa, P. T., & Tumanggor, R. O. (2023). Pentingkah efikasi diri dalam mempertahankan keterikatan kerja saat terjadi restrukturisasi? *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 14(1), 105–113. <https://doi.org/10.26740/jptt.v14n1.p105-113>.
- Djasa, K., Suyasa, P. T. Y., & Hutapea, B. (2020). Peran keterikatan kerja sebagai mediator efikasi diri dalam memprediksi intensi kerja. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 4(1), 165-174.
- Djauharoh, S., & Suyasa, P. T. Y. (2021). Edukasi meningkatkan emotional intelligence untuk memaksimalkan kinerja di tengah kondisi pandemi Covid 19. *PROSIDING SERINA*, 1(1), 1531-1536.
- Downes, P. E., Crawford, E. R., Seibert, S. E., Stoverink, A. C., & Campbell, E. M. (2021). Referents or role models? the self-efficacy and job performance effects of perceiving higher performing peers. *Journal of Applied Psychology*, 106(3), 422–438. <https://doi.org/10.1037/apl0000519>.
- Feist, G. J., Roberts, T.-A., & Feist, J. (2018). *Theories of personality*. McGraw Hill Education.
- Fisher, C. D., Minbashian, A., Beckmann, N., & Wood, R. E. (2013). Task appraisals, emotions, and performance goal orientation. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 364–373. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0031260>.
- Koopmans, L., Coffeng, J. K., Bernaards, C. M., Boot, C. R., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2014). Responsiveness of the Individual Work Performance Questionnaire. *BMC Public Health*, 14(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-513>.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the Individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000000113>.
- Lee, C., & Bobko, P. (1994). Self-efficacy beliefs: Comparison of five measures. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 364–369. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.3.364>.
- Marks, D., Murray, M., & Estacio, E. V. (2018). *Health psychology: Theory, research and Practice*. SAGE.
- Masruroh, Z., & Prayekti, P. (2021). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(04), 565–571. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i4.265>.
- Prasetyono, A., & Indriasih, D. (2023). Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada pt. bank syariah Indonesia tbk di Kota Tegal). *Journal of Information System & Business Management (ISBM)*, 1(1), 19-33.
- Sahidi, A., & Suyasa, P. T. Y. (2007). Hubungan trait kepribadian dan sikap terhadap sistem penilaian kinerja (Studi pada pengemudi bus transjakarta). *Phronesis*, 9(2), 186-206.
- Sajuthi, P. P., Tumanggor, R. O., & Suyasa, P. T. Y. (2020). Peran self efficacy sebagai mediator antara job resources dan work engagement pada dokter hewan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 4(2), 368-376. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.3495.2020>.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). General self-efficacy scale. *PsycTESTS Dataset*.
- Wikipedia. (2023, October 25). Self-efficacy. *Wikipedia*. <https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Self-efficacy&oldid=1181892122>
- Situmorang, I. R. (2021). Pengaruh pelaksanaan pelatihan dan tingkat disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero). *Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 15–29.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. E. (2018). *Kinerja organisasi*. Deepublish.

- Ummah, R., & Listiara, A. (2014). Hubungan antara performance goal orientation dengan sikap terhadap sertifikasi guru pada mahasiswa fakultas ilmu pendidikan universitas “A”. *Jurnal EMPATI*, 3(4), 503-511. <https://doi.org/10.14710/empati.2014.7612>.
- Wahyuniardi, R., & Nababan, H. R. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, 19(2), 108. <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol19.no2.108-126>.