

# LAMPIRAN



## Surat Permohonan Penelitian



### FAKULTAS SOSIAL, HUMANIORA, DAN SENI UNIVERSITAS SAHID SURAKARTA

Jl. Adi Sucipto No. 145, Solo 57144, Indonesia  
Tel. +62 - (0)271 - 743493, 743494, Fax. +62 - (0)271 - 742047  
www.usahidsolo.ac.id

Nomor : 492/D/D/FSHS/Usahid-Ska/XII/2024  
Lampiran :  
Perihal : **Permohonan Ijin Pengambilan Data Penelitian Skripsi / Tugas Akhir**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pimpinan PT. Jaya Perkasa  
Telukan, Sukoharjo

Dengan hormat,

Guna memenuhi persyaratan perkuliahan Program S-I di Universitas Sahid Surakarta, mahasiswa diwajibkan untuk menempuh Skripsi / Tugas Akhir. Dimana perlu diadakannya pengambilan data penelitian di instansi yang terkait dengan bidang keilmuan yang ditekuni.

Dalam rangka melaksanakan kegiatan tersebut, bersama ini kami menyampaikan permohonan ijin bagi mahasiswa kami untuk dapat melakukan pengambilan data penelitian di instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun data mahasiswa tersebut adalah sebagai berikut:

Nama	: Devina Widi Astuti
Nomor Induk Mahasiswa	: 2021031026
Program Studi	: Psikologi
Judul Skripsi	: Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Jaya Perkasa
Waktu Penelitian	: 3 Juni 2024 s/d 23 Juni 2024

Demikian atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami mengucapkan terima kasih.

Surakarta, 18 Desember 2024

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Sosial, Humaniora dan Seni



**Faqih Purnomosidi, S.Psi., M.Si**  
NIDN. 0602058801

## Surat Bukti Penelitian



**PT. JAYA PERKASA TEXTILE**

Jl. Menggungan RT 02 / RW 10 Telukan, Grogol, Sukoharjo 57552

Telp : (0271) 2949669, Email : hrdjp.12@yahoo.com



SRITEX GROUP

### Surat Keterangan Pelaksanaan Penelitian

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rakhmat Budiyono., S.H

Jabatan : Manager HRD&GA

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Devina Widi Astuti

NIM : 2021031026

Program Studi : Psikologi

Asal Universitas : Universitas Sahid Surakarta

Memang benar mahasiswa yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di PT. Jaya Perkasa. Demikian, surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sukoharjo, 22 Oktober 2024



(Rakhmat Budiyono., S.H)

## Lembar Konsultasi

### LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI UNIVERSITAS SAHID SURAKARTA

Nama Lengkap : Devina Widi Astuti  
NIM : 2021031026  
Pembimbing II : Anniez Rachmawati Musslifah, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
Judul Skripsi : HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA  
KARYAWAN DI PT. JAYA PERKASA

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan
1	17-09-2024	Pengajuan Judul	
2	19-09-2024	ACC Judul	
3	22-10-2024	Pengumpulan bab 1-3	
4	31-10-2024	Revisi bab 1-3	
5	2-12-2024	ACC seminar proposal	
6	10-12-2024	Konsul bab 4,5	
7	18-12-2024	Revisi bab 4,5	
8	08-01-2024	ACC sidang skripsi	
9			
10			
11			
12			
13			

Surakarta, 15 Oktober 2024

Pembimbing II



Anniez Rachmawati Musslifah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

**LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI  
UNIVERSITAS SAHID SURAKARTA**

Nama Lengkap : Devina Widi Astuti  
 NIM : 2021031026  
 Pembimbing I : Sri Ernawati, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
 Judul Skripsi : HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA  
 KARYAWAN DI PT. JAYA PERKASA

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan
1	17-09-2024	<del>ACC Judul</del> Pengajuan Judul	Sf.
2	19-09-2024	ACC Judul	Sf.
3	22-10-2024	Pengumpulan bab 1-3	Sf.
4	4-11-2024	Revisi bab 1-3	Sf.
5	2-12-2024	ACC seminar proposal	Sf.
6	6-12-2024	Konsul bab 4,5	Sf.
7	12-12-2024	Revisi bab 4,5	Sf.
8	13-12-2024	Revisi bab 4,5	Sf.
9	23-12-2024.	acc sidang skripsi	Sf. Ernawati
10			
11			
12			
13			

23 Des  
Surakarta, 15 Oktober 2024

Pembimbing I

*Sf. Ernawati*

Sri Ernawati, S.Psi., M.Psi., Psikolog

## Kuesioner Skala Efikasi Diri

Yth.

Bapak/Ibu Karyawan

PT. Jaya Perkasa

di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb. Perkenalkan saya :

Nama : Devina Widi Astuti

NIM : 2021031026

Prodi : Psikologi

Fakultas Sosial Humaniora dan Seni

Universitas Sahid Surakarta

Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian dengan judul “Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Jaya Perkasa”. Berkenaan dengan itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Semua identitas Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiaannya dan jawaban kuesioner ini hanya akan dipergunakan untuk kepentingan penelitian. Atas bantuan yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

Salam hormat,

Devina Widi Astuti

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya senang pada tugas pekerjaan yang menantang				
2	Saya yakin mampu menyelesaikan tugas yang sulit tanpa bantuan orang lain				
3	Saya lebih suka mengerjakan tugas yang memiliki tanggung jawab dan resiko yang kecil				
4	Ketika saya mengalami kesulitan, maka saya tidak akan menyelesaikan tugas tersebut				

5	Saya yakin pada kemampuan saya untuk dapat menyelesaikan setiap tugas				
6	Bila menerima tugas sesuai kemampuan, maka saya dapat menyelesaikannya dengan baik				
7	Saya dapat menentukan prioritas yang harus didahulukan dalam tugas-tugas saya				
8	Saya mampu bersikap tenang dalam menghadapi situasi yang tidak menyenangkan				
9	Tugas yang menuntut tanggung jawab tinggi menjadi beban berat bagi saya				
10	Saya yakin mampu mengerjakan tugas-tugas baru dalam pekerjaan saya				
11	Saya sering ragu untuk mengerjakan tugas yang kurang saya kuasai				
12	Saya tidak bergantung pada orang lain dalam melakukan pekerjaan				
13	Saya tidak mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan atasan saya				
14	Saya menjadi tertekan bila harus mengerjakan berbagai macam tugas				
15	Setiap pekerjaan yang dibebankan kepada saya, saya yakin dapat menyelesaikannya dengan baik				
16	Bila akan memulai pekerjaan, saya sering ragu pada kemampuan yang saya miliki				
17	Ketika saya mendapatkan tugas yang sulit, saya berusaha menghindar dengan mencari-cari alasan				
18	Saya ragu pada kemampuan diri saya dalam menghadapi setiap tugas yang baru				

19	Saya tidak mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan dan masalah dalam pekerjaan				
20	Saya dapat menyelesaikan tugas berat yang dibebankan kepada saya				
21	Saya menyukai tugas pekerjaan yang ringan, tidak membutuhkan banyak pikiran dan tenaga				
22	Pekerjaan yang penuh tantangan sangat membebani pikiran saya				
23	Saya sering tertekan bila harus memenuhi target pekerjaan yang telah ditentukan				



## Kuesioner Skala Kinerja Karyawan

Yth.

Bapak/Ibu Karyawan

PT. Jaya Perkasa

di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb. Perkenalkan saya :

Nama : Devina Widi Astuti

NIM : 2021031026

Prodi : Psikologi

Fakultas Sosial Humaniora dan Seni

Universitas Sahid Surakarta

Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian dengan judul “Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Jaya Perkasa”. Berkenaan dengan itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Semua identitas Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiaannya dan jawaban kuesioner ini hanya akan dipergunakan untuk kepentingan penelitian. Atas bantuan yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

Salam hormat,

Devina Widi Astuti

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya sebagai karyawan dapat bekerja dengan baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain				
2	Saya sebagai karyawan tidak mampu bekerja sesuai dengan standart kerja yang telah ditentukan				
3	Saya memeriksa kembali pekerjaan yang telah diselesaikan				

4	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan				
5	Atasan saya selalu memberikan tugas pekerjaan karyawan lain kepada saya dan saya tidak yakin menyelesaikan semua pekerjaan				
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepada saya				
7	Saya tidak berusaha meningkatkan kuantitas hasil kerja				
8	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan				
9	Saya tidak akan menunda pekerjaan yang telah diberikan				
10	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan oleh perusahaan				
11	Saya istirahat tidak sesuai jadwal				
12	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai batas waktu yang telah diberikan				
13	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan dengan penggunaan waktu secara efektif				
14	Peraturan jam masuk dan jam pulang kerja diperusahaan tidak efektif bagi saya				
15	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan meminta bantuan orang lain				
16	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa meminta bantuan orang lain				
17	Saya mampu menghadapi setiap hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan				

18	Saya tidak memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan				
----	--	--	--	--	--



### Hasil Kuesioner Skala Efikasi Diri

SUBJEK	NO ITEM																						TOTAL	
	F	F	UF	UF	F	F	F	F	UF	F	UF	F	UF	UF	F	UF	UF	UF	F	F	UF	UF		UF
1	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	68
2	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	64
3	4	2	2	3	3	3	4	4	1	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	64
4	3	2	1	3	3	4	3	2	2	3	1	3	3	1	3	2	3	3	3	3	1	2	3	57
5	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
6	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	74
7	3	3	2	3	4	4	3	3	2	4	1	4	3	2	4	3	4	1	3	3	1	3	2	66
8	3	4	1	4	4	4	3	3	2	4	1	4	3	2	4	3	4	1	3	3	1	3	2	66
9	4	4	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	60
10	3	3	1	1	3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	4	1	4	2	4	3	1	3	2	61
11	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	1	62
12	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	1	3	3	76
13	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	63
14	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	56
15	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	1	3	4	1	4	1	4	2	3	3	1	1	2	63
16	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	65
17	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2	4	3	1	2	3	61
18	3	2	1	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	66
19	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	4	3	1	2	2	64
20	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	59
21	2	2	2	3	3	3	3	4	1	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	61
22	3	2	2	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	1	3	3	2	2	3	63
23	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	63

24	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	81
25	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	81
26	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	64
27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	64
28	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	63
29	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	73
30	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	59
31	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	62
32	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	66
33	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	65
34	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	83
35	2	1	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	76
36	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	65
37	4	3	1	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	4	3	1	3	3	67
38	3	2	2	4	4	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	61
39	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	64
40	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	56
41	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	64
42	4	4	1	3	4	4	4	4	1	4	2	4	4	3	4	2	3	3	4	4	1	3	3	73
43	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	67
44	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	68
45	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	4	3	3	3	1	3	2	60
46	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	65
47	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	69
48	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	66
49	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
50	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	65

51	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	63	
52	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	66	
53	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	61
54	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	2	3	3	81	
55	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	2	2	3	1	1	1	51
56	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	67
57	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	58
58	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	58
59	3	2	1	3	3	4	4	3	1	3	3	1	2	3	2	3	1	3	4	2	1	2	2	56
60	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	67
61	3	3	2	1	4	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	2	62
62	3	2	1	3	4	4	3	3	3	3	2	1	3	3	4	2	4	2	4	4	1	3	2	64
63	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	70
64	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	68
65	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	83
66	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	2	4	4	3	3	4	4	1	2	2	71
67	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	84
68	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	75
69	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	4	1	3	2	76
70	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	70
71	3	4	1	3	3	4	4	4	1	2	1	2	1	2	2	1	4	1	4	3	1	3	4	58
72	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	66
73	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	82
74	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	78
75	4	4	1	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	78
76	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	67
77	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	70

78	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	67	
79	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	62
80	4	2	2	4	4	4	4	3	3	4	3	1	3	1	1	3	4	4	4	3	4	3	2	70
81	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	59
82	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	59
83	3	3	1	3	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	3	3	4	3	3	3	1	2	3	67
84	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	63
85	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	1	3	2	64
86	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	2	1	2	2	59
87	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	1	3	4	64
88	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	79
89	2	2	2	3	3	4	4	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	59
90	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	1	3	3	71
91	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	63
92	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	79
93	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	65
94	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	61
95	2	3	1	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	63
96	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
97	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	85
98	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	1	4	3	3	4	3	3	3	4	4	1	2	2	69
99	3	3	1	3	4	4	3	3	2	3	1	3	2	2	4	2	3	2	3	3	2	2	1	59
100	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	62





51	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
52	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	50
53	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	49
54	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	1	61
55	3	2	3	3	1	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	1	48
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	52
58	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	45
59	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	49
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	52
61	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4	1	2	4	3	2	52
62	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	1	54
63	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
64	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	54
65	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	66
66	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	3	4	60
67	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	69
68	4	1	4	4	1	4	1	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	1	51
69	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	2	1	4	4	3	56
70	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	46
71	4	2	4	1	1	2	3	3	4	4	1	4	4	3	1	2	3	4	50
72	2	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	1	55
73	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	65
74	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	58
75	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	63
76	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	52
77	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	2	3	3	3	4	59

78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	53
79	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	52
80	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	64
81	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	52
82	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	52
83	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	1	4	4	3	4	58
84	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
85	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	50
86	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	3	46
87	4	1	3	4	2	1	1	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	1	49
88	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	64
89	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	57
90	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	64
91	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	2	4	50
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
93	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	52
94	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	55
95	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	62
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
97	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	65
98	3	3	4	4	1	4	2	3	4	4	2	3	3	2	2	4	3	1	52
99	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	49
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	52

## HASIL UJI SPSS HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA KARYAWAN

### 1. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.64277224
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.048
	Negative	-.038
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

### 2. Uji Linearitas

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1983.651	1	1983.651	147.976	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1313.709	98	13.405		
	Total	3297.360	99			

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan
- b. Predictors: (Constant), efikasi diri

### 3. Uji Hipotesis

Correlations

		Efikasi diri	Kinerja karyawan
Efikasi diri	Pearson Correlation	1	.776**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



---

## HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. JAYA PERKASA

Devina Widi Astuti<sup>1</sup>, Sri Ernawati<sup>2</sup>, Anniez Rachmawati Musslifah<sup>3</sup>

[devinawidi22@gmail.com](mailto:devinawidi22@gmail.com)<sup>1</sup>, [bundaaditkoe@gmail.com](mailto:bundaaditkoe@gmail.com)<sup>2</sup>, [rachmawatianniez@gmail.com](mailto:rachmawatianniez@gmail.com)<sup>3</sup>

Universitas Sahid Surakarta

### ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan garda terdepan bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaannya. Kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan di PT. Jaya Perkasa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis korelasi. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Jaya Perkasa dengan jumlah 100 responden. Instrumen dalam penelitian ini adalah skala efikasi diri dan skala kinerja karyawan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi product moment dengan bantuan program SPSS 23 for windows. Hasil penelitian memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig. 0,00 < 0,05) dengan koefisien korelasi 0,776 hal tersebut membuktikan ada hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan di PT. Jaya Perkasa. Semakin tinggi efikasi diri, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang ada di perusahaan.

**Kata Kunci:** Efikasi Diri, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*Human resources are the front guard for a company to achieve its company goals. Employee performance is a work ability or work performance demonstrated by an employee to obtain optimal work results. This research aims to determine the relationship between self-efficacy and employee performance at PT. Jaya Perkasa. This research uses a quantitative approach with correlation analysis methods. Respondents in this study were employees who worked at PT. Jaya Perkasa with 100 respondents. The instruments in this research are the self-efficacy scale and employee performance scale. The analysis used in this research is the product moment correlation test with the help of the SPSS 23 for Windows program. The research results obtained a significance value of 0.000 (sig. 0.00 < 0.05) with a correlation coefficient of 0.776. This proves that there is a significant positive relationship between self-efficacy and employee performance at PT. Jaya Perkasa. The higher self-efficacy, the higher the level of employee performance in the company.*

**Keywords:** Self-Efficacy, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan garda terdepan bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaannya. Keterlibatan karyawan mempunyai dampak yang kuat terhadap pencapaian kinerja individu maupun organisasi. Peningkatan kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan nilai organisasi. Peningkatan kinerja pegawai tentunya akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi (Ali & Hasaballah, 2020).

Fitria dkk (2021) berpendapat bahwa menilai apakah suatu sumber daya memiliki kualitas yang baik dapat dilihat dari kinerjanya di dalam perusahaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kualitas kerja seseorang ditentukan oleh kinerja karyawannya di perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Menurut Chairunnisah et al., (2021) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Berdasarkan Christy & Amalia (2018) yang mengutip pendapat Robbin yaitu ada 4 indikator yang menjadi alat ukur kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

Salah satu faktor untuk mencapai kinerja yang baik adalah karyawan juga harus sadar akan kemampuannya yang bisa disebut dengan self-efficacy. Karyawan yang memiliki rasa efikasi diri akan mudah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan Jendra & Sugiyo (2020) efikasi diri adalah keyakinan dan kemandirian yang dimiliki individu untuk memperkirakan kemampuan diri yang menghasilkan perilaku untuk berusaha sehingga tercapainya suatu tujuan yang diinginkan. Fitriyah et al., (2019) memberikan pendapat bahwa efikasi diri merupakan kemampuan dan keyakinan individu untuk bisa mencapai kesuksesan dan memiliki motivasi dalam mengerjakan suatu tugas yang diemban. Berdasarkan Fitriyah et al. (2019) mengutip pendapat Bandura bahwa efikasi diri memiliki 3 dimensi yaitu, magnitude, generality, dan strength. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi mereka akan melakukan berbagai cara dengan segala tenaganya untuk mengerjakan suatu tugas. Sebaliknya, jika seseorang memiliki efikasi diri yang rendah, akan mengerjakan sesuatu dengan setengah hati dan begitu cepat menyerah ketika menghadapi kesulitan.

Berdasarkan observasi di PT. Jaya Perkasa masih kurang memiliki efikasi diri. Hal ini ditunjukkan dari hasil wawancara pada tanggal 28 Mei 2024 dengan salah satu staf HRD di PT. Jaya Perkasa yang dilakukan peneliti mengungkapkan bahwa tidak semua karyawan menanamkan sifat efikasi diri, sehingga karyawan terkadang merasa ragu apakah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Beberapa karyawan telah menerapkan langkah-langkah prosedur kerja yang telah diidentifikasi dalam produksi, namun karyawan masih merasa bahwa apa yang dilakukannya masih belum maksimal. Selain itu, ada beberapa karyawan yang merasa kesulitan untuk mengerjakan tugas produksi yang lebih sulit, misalnya karyawan yang sebelumnya bertugas memisahkan jarum jahit dipindahkan ke bagian ironing dan karyawan tersebut merasa kurang mampu. Hal ini muncul karena mereka tidak dapat memahami mesin yang digunakan untuk memproduksinya, sehingga kinerja karyawannya belum maksimal.

Informasi yang diperoleh mengenai kinerja di PT. Jaya Perkasa masih jauh dari ekspektasi perusahaan. Hal ini terlihat dari efektivitas kerja manajemen produksi internal perusahaan. Salah satu permasalahan kinerja karyawan adalah masih terdapat sebagian karyawan yang pengetahuan dan pengalamannya terhadap proses produksi masih kurang,

sehingga karyawan tersebut masih memerlukan bimbingan dari orang-orang yang berpengalaman di bidang produksi. Hal ini membuat karyawan kurang efektif dalam pekerjaannya. Selain itu, terdapat juga karyawan yang tidak dapat tiba di tempat kerja tepat waktu, sering menunda waktu istirahat dan menunda tugas-tugas produksi yang harus diselesaikan, sehingga mengakibatkan tidak tercapainya tujuan kerja yang telah dijadwalkan. Hal ini mengurangi efisiensi kerja internal perusahaan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Efikasi Diri**

Efikasi diri adalah hasil dari sebuah interaksi antara lingkungan eksternal, kemampuan personal, mekanisme penyesuaian diri, dan pendidikan serta pengalaman. Menurut Ccorsun & Enz (Subagyo, 2019) mengatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat memaksimalkan potensi. Menurut Betz (Santoso dan Dewi, 2019) mendeskripsikan efikasi diri ialah keyakinan individu mengenai keberhasilan menjalankan perilaku yang dibutuhkan oleh situasi tertentu. Efikasi diri merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan. Efikasi diri merupakan komponen kepribadian yang berkembang ketika seseorang mengamati hasil tindakannya dalam situasi tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan (kompetensi) yang dimiliki seorang karyawan, khususnya pada kesanggupan (ability) dalam melakukan serangkaian kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Efikasi diri merupakan faktor penting yang berperan sebagai pemrakarsa yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam melakukan proses dan perilaku yang berujung pada keberhasilan mencapai hasil yang baik.

Efikasi diri yang diukur pada proses pembelajaran matematika terdiri dari tiga indikator yakni :

#### 1) Level

Mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini mampu diatasi. Indikator ini melihat keyakinan siswa dalam menyelesaikan soal-soal matematika pada berbagai tingkat kesulitan baik mudah maupun sulit.

#### 2) Generality

Berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas tertentu. Pada indikator ini mengacu pada bidang pencapaian individu seperti penguasaan materi, penguasaan tugas dan mengatur waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan tuntas dan baik.

#### 3) Strength

Berkaitan erat dengan penekanan pada tingkat kekuatan terhadap keyakinan yang dimiliki seseorang. Indikator ini melihat bagaimana siswa mempunyai beragam cara dalam menyelesaikan setiap permasalahan matematika, tidak mudah menyerah pada kondisi apapun meskipun mengalami kegagalan.

Menurut Corsini (Fitriani & Nurmala, 2021), efikasi diri mencakup 4 aspek, antara lain :

##### a. Kognitif

Kemampuan individu dalam memikirkan metode yang akan digunakan dan merancang suatu tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

##### b. Motivasi

Merupakan kemampuan individu untuk memotivasi dirinya sendiri melalui refleksi untuk mengambil tindakan dan keputusan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

c. Afeksi

Merupakan kemampuan individu dalam mengatasi perasaan atau emosi yang timbul dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan

d. Seleksi

Kemampuan individu untuk memilih suatu perilaku dan lingkungannya yang sesuai untuk membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

## **Kinerja Karyawan**

Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil berfungsinya pekerjaan seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi selama periode waktu tertentu dan mencerminkan sejauh mana individu atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang sesuai dengan standar yang diterapkan dalam pekerjaannya. Menurut Silaen, NR: dkk (2021), kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

Berdasarkan definisi para ahli di atas disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat terlihat hasilnya dari segi kuantitas dan kualitasnya dalam melaksanakan tanggung jawab tugas yang diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan dapat mematuhi semua aturan yang berlaku untuk jangka waktu tertentu serta dapat fokus pada moral dan etika dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (Maryati, 2021), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

(1) Kualitas Kerja

Kemampuan seorang pegawai ditunjukkan dari hasil pelaksanaan tugas, apakah instruksi diikuti, dan apakah pegawai melaksanakan setiap tugas secara menyeluruh, rapi, dan rinci.

(2) Kuantitas Kerja

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang karyawan bekerja atau seberapa banyak komoditas produk yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

(3) Pelaksanaan Tugas

Merupakan sejauh mana seorang karyawan mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diamanatkan kepada seorang karyawan.

(4) Tanggung Jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebijakan operasional yang telah ditetapkan di perusahaan.

Menurut Mathis & Jackson (Ayu, Ida, dkk. 2021) menyatakan aspek-aspek dari kinerja ada empat yaitu:

- a. Kuantitas dari hasil, dapat diukur dari persepsi karyawan pada jumlah aktivitas yang dilakukan dan hasilnya.
- b. Kualitas dari hasil, dapat diukur dari kesempurnaan tugas yang dihasilkan terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- c. Ketetapan waktu dari hasil, diukur dari aktivitas karyawan dari awal waktu hingga menjadi hasil kerja. Dapat menyelesaikan dalam waktu yang telah ditetapkan dan

- dapat memaksimalkan waktu yang ada.
- d. Kehadiran dalam bekerja, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan.
  - e. Kemampuan bekerja sama, diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungan tempat bekerja.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan efikasi diri dengan kinerja karyawan di PT. Jaya Perkasa menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional, serta sistematis (Sugiyono, 2019).

Populasi dalam penelitian ini karyawan yang bekerja di PT. Jaya Perkasa dimana jumlah populasi tidak diketahui secara pasti. Sampel yang digunakan menggunakan taraf kesalahan sebesar 20% dengan menggunakan tabel penentuan sampel Isaac & Michele sehingga jumlah sampel sebanyak 100 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik purposive sampling, yaitu teknik identifikasi sampel dengan menggunakan kriteria tertentu.

Pada penelitian ini karakteristik sampel sebagai berikut:

1. Laki-laki atau Perempuan
2. Usia 18-40 tahun
3. Bekerja di PT. Jaya Perkasa
4. Di tempatkan di bagian produksi

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala Likert dimana skala kinerja karyawan dan skala efikasi diri yang disusun oleh peneliti sendiri. Pada penelitian ini variabel efikasi diri memiliki rentang nilai corrected-item correlation sebesar 0,226 hingga 0,671 dan tingkat reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,894. Variabel kinerja karyawan memiliki rentang nilai corrected-item correlation sebesar 0,123 hingga 0,638 dan tingkat reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,828. Penelitian ini juga menggunakan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan uji linieritas sebesar 1,313 serta menggunakan uji korelasi product moment yang memperoleh nilai 0,776.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Deskriptif**

Berdasarkan hasil uji deskriptif yang telah dilakukan pada skala efikasi diri diketahui skor minimum sebesar 51, skor maksimum 89, rata-rata (mean) 67,03 dan standar deviasi sebesar 7,831. Pada skala kinerja karyawan didapatkan skor minimum sebesar 45, skor maksimum 72, rata-rata (mean) 54,92 dan standar deviasi sebesar 5,771.

### **Uji Korelasi Product Moment**

Hasil penelitian menunjukkan nilai  $R = 0,000$  yang artinya nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 (sig.  $0,00 < 0,05$ ) yang berarti bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan di PT. Jaya Perkasa. Nilai correlation coefficient sebesar 0,776 artinya korelasi termasuk dalam kategori kuat dengan arah korelasi positif Artinya, semakin tinggi efikasi diri, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang bekerja di PT. Jaya Perkasa.

## **PEMBAHASAN**

### **Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Karyawan di PT. Jaya Perkasa**

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hasil pengolahan data menggunakan uji korelasi product moment, dapat diketahui nilai korelasi antara variabel efikasi diri dengan kinerja karyawan sebesar 0,776 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan di PT. Jaya Perkasa dengan kategori kuat. Hasil nilai koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0,776 yang berarti arah nilai koefisien korelasi dalam penelitian ini adalah positif. Arah hubungan yang positif menandakan bahwa variabel efikasi diri signifikan dengan variabel kinerja karyawan.

### **Gambaran Efikasi Diri di PT. Jaya Perkasa**

Seseorang yang sangat efisien merasa yakin bahwa dirinya dapat melakukan tugas apapun dan mengatasi hambatan yang ada. Keyakinan terhadap kemampuan diri bahwa kesuksesan selalu dapat diraih membuat seseorang dapat bekerja lebih keras dan selalu membuahkan hasil terbaik.

Efikasi diri di PT. Jaya Perkasa diukur melalui kuesioner yang disebar, dengan rata-rata empiris keseluruhan sebesar 57,5 dan rata-rata teoritis sebesar 6,33. Nilai mean empiris lebih besar dibandingkan nilai mean teoritis :  $57,5 > 6,33$ . Oleh karena itu, rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel efikasi diri (X) dapat diartikan relatif baik dalam beberapa hal. Efikasi diri berkaitan dengan aspek obyektif individu dalam suatu organisasi, yaitu kinerjanya.

Hasil perhitungan skor responden menunjukkan bahwa responden yang paling tinggi pada pernyataan item ke 21 dengan skor rata-rata 65,11 dapat disimpulkan bahwa karyawan lebih menyukai tugas pekerjaan yang ringan, tidak membutuhkan banyak tenaga dan pikiran.

Skor jawaban terendah ditunjukkan pada pernyataan item ke 6 dengan jumlah skor rata-rata 63,46 dari hasil tersebut diketahui bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan di PT. Jaya Perkasa akan lebih baik jika pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuannya.

### **Gambaran Kinerja Karyawan di PT. Jaya Perkasa**

Kinerja karyawan di PT. Jaya Perkasa yang diukur dengan kuesioner mempunyai total skor rata-rata empiris sebesar 45 dan rata-rata teoritis sebesar 4,5, rata-rata empiris tersebut lebih besar dibandingkan dengan rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan relatif baik.

Kinerja yang baik akan memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan juga karyawan itu sendiri, namun kinerja yang buruk akan berdampak sangat buruk bagi perusahaan dan dapat mengakibatkan jatuhnya atau bangkrutnya perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan skor, diperoleh bahwa pernyataan responden dengan skor tertinggi berkaitan dengan pernyataan item ke 15 dengan rata-rata skor 52,41, dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan meminta bantuan karyawan lain atau bisa disebut bekerja dengan tim.

Skor jawaban pernyataan terendah berada pada pernyataan item ke 3 dengan rata-rata skor sebesar 51,53 dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa karyawan selalu mengecek kembali pekerjaan yang sudah diselesaikan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan di PT. Jaya Perkasa. Karyawan yang yakin bahwa dirinya dapat menyelesaikan suatu tugas tertentu, bersedia dan mampu melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

## SARAN

### 1. Saran untuk PT. Jaya Perkasa

Setelah mengamati dan menganalisis hasil penelitian, penulis menyarankan beberapa hal yang mungkin berguna sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT. Jaya Perkasa, maka penulis menawarkan saran sebagai berikut :

#### a. Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Meningkatkan kinerja dengan menetapkan standar kuantitas dan kualitas hasil kerja yang diketahui seluruh karyawan dan mengurangi ketidakhadiran melalui penetapan reward.

#### b. Untuk Meningkatkan Efikasi Diri

Meningkatkan efikasi diri dengan mengubah kebiasaan diri yang dapat memicu berkurangnya efikasi diri, hal ini dapat diperoleh melalui sumber efikasi diri yaitu pengalaman menguasai suatu prestasi (performance accomplishment), pengalaman vikarius (vicarious experience), persuasi sosial (social persuasion), dan pembangkitan emosi (emotional state). Perusahaan memberikan program untuk meningkatkan efikasi diri karyawan dengan memberikan pelatihan dan motivasi secara berkala kepada karyawan, memastikan bahwa kegiatan tersebut mengarah pada peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam bekerja.

### 2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat diteliti lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, bagi yang akan mendalami penelitian ini, penulis memiliki saran sebagai berikut :

- a. Memperluas ruang penelitian lebih lanjut mengenai efikasi diri dan kinerja karyawan.
- b. Memperkaya indikator masing-masing variabel.
- c. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan secara kualitatif dengan metode wawancara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. S.Y., & Hasaballah, A. H. A. 2020. Assessing The Effect of Organizational Cultural Values and Employees Engagement on Performance Excellence. *International Journal of Management*,11(4).
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. 2021. Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*. <http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJAKARYAWAN2CETAK.pdf#page=38>.
- Christy, N. A., & Amalia, S. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.935>
- Farisi, Salman; Irnawati, Juli; Fahmi, Muhammad. 2020. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 2020, 4.1: 15-33.
- Fitria, dkk. 2021. Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Karyawan di PT Inspira Televisi Indonesia.
- Fitriyah, dkk. 2019. Menanamkan Efikasi Diri dan Kestabilan Emosi. In *LPPM UNHAS Y Tebuireng Jombang (Issue 55)*. <http://eprints.unhasy.ac.id/43/17/LINA-Buku ISBN Efikasi Diri.pdf>
- Jendra dan Sugiyo. 2020. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kecemasan Presentasi Siswa Kelas XI di SMA Negeri 1 Wuryantoro. *KONSELING EDUKASI "Journal of Guidance and Counseling,"* 4(1), 138–159. <https://doi.org/10.21043/konseling.v4i1.5992>.
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 163-170.
- Maryati, T. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : UMY Press.
- Mathis, R.L, Jackson, J.H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Putri, S. H. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Renaissance | Volume 6 No. 01 | Mei 2021 | 753 Karyawan Pada Hotel Mndeline Bengkulu*. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1 (1), 26-39.
- Silaen, N. R., & dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



**LETTER OF ACCEPTANCE**  
**FOR SCIENTIFIC ARTICLES PUBLICATION**

No. 17/JIM/LoA/11-VIII/2024

Chief of Editor Jurnal Ilmiah Multidisipliner (JIM) has decided that the name article below has been accepted on JIM and will be published in Vol 8 No 11 2024.

Author : Devina Widi Astuti<sup>1</sup>, Sri Ernawati<sup>2</sup>, Anniez Rachmawati Musslifah<sup>3</sup>  
Email : devinawidi22@gmail.com<sup>1</sup>, bundaaditkoe@gmail.com<sup>2</sup>,  
rachmawatianniez@gmail.com<sup>3</sup>  
Title : HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA KARYAWAN  
DI PT. JAYA PERKASA  
Affiliation : Universitas Sahid Surakarta

Thank you for submitting your article to our journal. We wish you all possible success in the future.

Warm regards,



Jurnal Ilmiah Multidisipliner  
Chief Editor

