

## **Efikasi Diri dan Prestasi Kerja pada Karyawan di PT. X**

Lina Yuliana, Konto Iskandar Dinata, Umi Nur Holifah  
*Sekolah Tinggi Ilmu Psikologi Widya Dharma Palembang, UIN Raden Fatah Palembang*  
*E-mail: linayuliana481@gmail.com*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan prestasi kerja pada karyawan di PT. X. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Sampel penelitian ini sebanyak 43 orang, dengan menggunakan teknik sampling total. Variabel dalam penelitian ini yaitu efikasi diri dan prestasi kerja. Pengumpulan data menggunakan skala model Likert, skala efikasi diri dan skala prestasi kerja. Uji hipotesis menggunakan teknik korelasi Product Moment. Berdasarkan analisis korelasi Pearson, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dengan prestasi kerja pada karyawan di PT. X. Diketahui nilai korelasi Pearson antara efikasi diri dengan prestasi kerja menunjukkan angka 0,705 dengan sig. (2-tailed) 0,000 (sig<0,05) artinya  $H_a$  (hipotesis alternatif) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dengan prestasi kerja pada karyawan di PT. X.

**Kata Kunci** : Efikasi diri, prestasi kerja, karyawan

### **ABSTRACT**

The research purposed to find the correlation between self-efficacy and job performance on PT. X employee. This research used quantitative method with correlational approach. The sample of this research was 43 people which used total sampling for the technique. The variable of this research were self-efficacy and job performance. The data collection arranged using Likert model scale, self-efficacy scale and job performance scale. Hypothesis tested with product moment correlation technique. The result based on person correlation analyze was positive and significant correlation between self-efficacy and job performance on PT. X employee. The number of pearson correlation between self-efficacy and job performance showed 0,705 with sig. (2-tailed) 0,000 (sig<0,05) means  $H_a$  (alternative hypothesis) accepted. The conclusion of the research was positive and significant correlation between self-efficacy and job performance on PT. X employee.

**Keywords** : *Self-efficacy, job performance, employees*

### **PENDAHULUAN**

Era globalisasi telah bergulir, teknologi informasi berpengaruh kuat sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Saat ini persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat

menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, yang memiliki kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan,

karena pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan yang mempunyai prestasi kerja tinggi. Prestasi kerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dalam pekerjaannya. Hanya saja untuk menghasilkan prestasi kerja yang tinggi seorang karyawan tidak hanya memiliki keterampilan, tetapi ia juga harus memiliki sikap mental, motivasi dan keinginan untuk dapat meraih prestasi kerja yang baik. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan diperoleh melalui proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*. Penilaian kerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance* (Rivai, 2005)

Selain itu, prestasi kerja yang dihasilkan tidak lepas dari keyakinan manusia itu sendiri akan kemampuan yang dimilikinya, yakin bahwa ia mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik sehingga mencapai suatu prestasi kerja yang baik pula. Keyakinan akan kemampuan untuk dapat mencapai prestasi yang dimiliki dalam diri seseorang disebut dengan efikasi diri (Carlos et al., 2006). Efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.

Penelitian ini, penulis memilih perusahaan PT. X yang terletak di Kota Palembang. PT. X adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa percetakan dan advertising. Saat ini PT. X memiliki indikator penilaian hasil kerja karyawan, hanya saja penilaian tersebut belum dilakukan secara maksimal. Indikator

keberhasilan kerja hanya berdasarkan pada target penjualan dan disiplin kerja karyawan (absensi). Berdasarkan grafik *punishment* kedisiplinan kerja menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang mendapat hukuman (*punishment*), berdasarkan indikator penilaian kerja PT. X artinya kedisiplinan karyawan masih rendah, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mengalami penurunan prestasi kerja. Selain itu, rendahnya keyakinan akan kemampuan diri karyawan terhadap tugas yang diterima karena hal tersebut dapat terjadi pada karyawan yang belum mendapatkan pelatihan kerja seperti pada karyawan yang mengalami rotasi jabatan, karyawan yang baru menduduki jabatan tertentu atau karyawan yang sama sekali belum mendapatkan pelatihan kerja. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa rendahnya prestasi kerja karyawan disebabkan oleh rendahnya efikasi diri yang dimiliki. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dengan prestasi kerja pada karyawan di PT. X ? sedangkan tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan prestasi kerja pada karyawan di PT. X.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, analisis data bersifat kuantitatif/statistik. Penelitian korelasional adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada (Arikunto, 2010).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. X yang berjumlah 43 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan sensus/sampling total yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, karena penelitian dilakukan pada populasi kurang dari 100 orang.

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu efikasi diri merupakan variabel bebas (X) dan prestasi kerja merupakan variabel terikat (Y).

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2019a). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Wawancara

(Sugiyono, 2019a) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dalam penelitian ini wawancara digunakan pada saat pengambilan data awal atau studi pendahuluan, dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada manajer *Human Capital* (HC).

#### 2. Skala

(Idrus, 2009) skala merupakan instrumen pengumpulan data yang bentuknya hampir sama dengan daftar cocok atau angket model tertutup,

namun alternatif jawabannya merupakan perjenjangan. Skala dalam penelitian ini terdiri dari skala efikasi diri dan skala prestasi kerja dengan model skala *likert*. Skala yang digunakan merupakan modifikasi dari skala penelitian sebelumnya. Dalam penelitian modifikasi skala pada dasarnya peneliti hanya mempertahankan konsep teoritik dan bangunan konstruk skala asli saja dan dapat mengubah spesifikasi aitem bilamana diperlukan (Azwar, 2018).

#### Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2010). Rumus yang digunakan yaitu korelasi *product moment* dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS* versi 26. Adapun dalam memberi interpretasi data adalah dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  pada signifikansi 0,05 atau 5% dengan rumus *degree of freedom* ( $df$ ) =  $N - 2$ . Ketentuannya adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka aitem pernyataan dikatakan valid, sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka aitem pernyataan dikatakan tidak valid/gugur (Herlina, 2019).

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010). Uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's alpha* dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS* versi 26. Menurut Burhan Nurgiyantoro (Kurniawati, 2016) yang menyatakan bahwa jika koefisien *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  maka reliabilitas pernyataan dalam instrumen dapat diterima.

Untuk menafsirkan koefisien reliabilitas instrumen ini dilakukan dengan membandingkan  $r_{alpha}$  dengan 0,6. Jika  $r_{alpha} > 0,6$  maka butir instrumen dinyatakan reliabel. Akan tetapi, jika  $r_{alpha} < 0,6$  maka instrumen dinyatakan tidak reliabel. Menurut (Herlina, 2019) secara umum, pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas dapat menggunakan kategori berikut :

- a. Cronbach's alpha  $< 0,6$  = reliabilitas buruk
- b. Cronbach's alpha  $0,6 - 0,79$  = reliabilitas diterima
- c. Cronbach's alpha  $> 0,8$  = reliabilitas baik

### Teknik Analisis Data

(Sugiyono, 2019a) mendefinisikan bahwa teknik analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik.

Dalam penelitian ini, peneliti mendeskripsikan data penelitian untuk menggambarkan tingkat efikasi diri karyawan dan prestasi kerja melalui perhitungan mean (M), nilai Median, nilai modus, dan nilai standar deviasi (SD) dengan menggunakan bantuan *IBM SPSS* versi 26. Kemudian data dikategorikan ke dalam tiga kategori tingkatan, yaitu rendah, sedang, dan tinggi baik pada skala efikasi diri maupun skala prestasi kerja.

### Uji Normalitas

Menurut Santoso (Zulfatul, 2016) uji normalitas adalah pengujian dalam model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam

penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS* Versi 26. Adapun pengambilan keputusan yang digunakan yaitu jika nilai *Sig*  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal, sedangkan jika nilai *Sig*  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal (Herlina, 2019).

### Uji Linieritas

Sudarmanto (Naufa et al., n.d.) mengemukakan bahwa uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan dalam bentuk garis lurus antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian linieritas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *Tes For Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 dengan bantuan program *IBM SPSS* versi 26. Dasar pengambilan keputusan dilihat pada nilai *Sig. Deviation From Linearity*, jika nilai *Sig. Deviation From Linearity*  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai *Sig. Deviation From Linearity*  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel terikat (Herlina, 2019).

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat kuantitatif. Dengan demikian, tujuan dari analisis korelasi adalah untuk mengetahui apakah hubungan antara dua variabel signifikan atau tidak (Herlina, 2019). Pengujian hipotesis menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan bantuan program *IBM SPSS* versi 26.

Dasar pengambilan keputusan uji hipotesis penelitian ini berpedoman pada pendapat

(Herlina, 2019), jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, artinya tidak terdapat hubungan (korelasi) antara variabel efikasi diri (X) dengan variabel prestasi kerja (Y). Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat hubungan antara variabel efikasi diri (X) dengan variabel prestasi kerja (Y).

Adapun dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1  
Pedoman Interpretasi  
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2019:231)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Efikasi Diri

Menurut (Alwisol, 2014) efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Bandura (Feist et al., 2010) mendefinisikan bahwa efikasi diri sebagai keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu dan kejadian dalam lingkungan. Bandura (Mukhid, 2009) mendefinisikan efikasi diri sebagai (*judgement*) seseorang atas kemampuannya untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu.

Menurut (Ghufron & Rini, 2017) efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Efikasi diri akan memengaruhi beberapa aspek dari kognisi dan perilaku seseorang. Gist dan Mitchell mengatakan bahwa efikasi diri dapat membawa pada perilaku yang berbeda di antara individu dengan kemampuan yang sama karena efikasi diri memengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan masalah, dan kegigihan dalam berusaha (Ghufron & Rini, 2017). Seseorang dengan efikasi diri tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya.

Menurut Bandura (Ghufron & Rini, 2017) efikasi diri pada tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi yaitu dimensi tingkat (*level*), dimensi kekuatan (*strength*), dan dimensi generalisasi (*generality*).

Menurut Bandura (Ghufron & Rini, 2017) efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber informasi utama yaitu pengalaman keberhasilan (*mastery experience*), pengalaman orang lain (*vicarious experience*), persuasi verbal (*verbal persuasion*), dan kondisi fisiologis (*physiological state*).

### Prestasi Kerja

Bernardin & Russel (Sutrisno, 2017) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya.

(Mangkunegara, 2017) mengartikan prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Hasibuan, 2018) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor diatas maka semakin besarlah prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Menurut Guion (Wijono, 2015) mengatakan bahwa prestasi kerja mempunyai dua hal yaitu : 1) secara kuantitas mengacu pada “hasil”, dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barang oleh individu per jam; 2) secara kualitas, juga prestasi kerja mengacu pada “bagaimana sempurna” seseorang itu melakukan pekerjaan. Misalnya barang yang dikerjakan harus berkualitas.

Menurut (Sutrisno, 2017) dalam pengukuran prestasi kerja terdapat enam aspek yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi. Berbeda dengan pendapat Ranupandojo (Rahmawani, 2008) bahwa aspek yang digunakan untuk menilai prestasi kerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan, dan sikap.

(Mangkunegara, 2017) terdapat dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu : 1) faktor kemampuan (*ability*), secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*

(*knowledge skill*); 2) faktor motivasi (*motivation*), motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### **Arti Pentingnya dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja adalah penting dalam suatu organisasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan manajer dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kegiatan mereka” (Yatipai et al., 2015). Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan yang berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja yang diharapkan darinya. (Hasibuan, 2018) mendefinisikan bahwa penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

### **Hubungan Efikasi Diri dengan Prestasi Kerja**

Harapan dengan adanya efikasi diri yang tinggi dalam diri karyawan di suatu perusahaan, maka diharapkan juga adanya pencapaian prestasi kerja yang lebih baik pada karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, efikasi diri yang dimiliki individu mempunyai keterkaitan dalam

menentukan langkah penyelesaian yang efektif dari setiap tuntunan tugas yang ada untuk pencapaian prestasi kerja yang baik. Hal tersebut senada dengan yang diungkapkan oleh Gist (Ghufroon & Rini, 2017) yang menunjukkan bukti bahwa perasaan efikasi diri memainkan satu peran penting dalam memotivasi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan tertentu. Ketika masalah-masalah muncul, perasaan efikasi diri yang kuat akan mendorong para pekerja untuk dapat tetap tenang dan mencari solusi daripada merenungkan ketidakmampuannya. Usaha dan kegigihan menghasilkan prestasi. Hal itu akan menyebabkan kepercayaan diri tumbuh. Efikasi diri seperti harga diri, tumbuh bersama pencapaian prestasi (Ghufroon & Rini, 2017).

### Uji Validitas

Adapun hasil uji coba validitas instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Skala efikasi diri dari 23 aitem, yang dinyatakan valid sebanyak 20 aitem dan 3 aitem dinyatakan gugur/tidak valid.
- 2) Skala prestasi kerja dari 27 aitem, yang dinyatakan valid sebanyak 23 aitem dan 4 aitem dinyatakan gugur/tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas instrumen ini adalah sebagai berikut :

- 1) Skala efikasi diri, setelah aitem yang tidak valid dieliminasi maka diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,883 sehingga skala efikasi diri dapat dinyatakan reliabel dan pada kategori baik.
- 2) Skala prestasi kerja, setelah aitem yang tidak valid dieliminasi maka diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,909 sehingga

skala prestasi kerja dapat dinyatakan reliabel dan pada kategori baik.

### Deskripsi Data Efikasi Diri Karyawan

Data mengenai efikasi diri karyawan PT. X diperoleh melalui penyebaran skala efikasi diri yang terdiri dari 20 aitem pernyataan kepada 43 responden, selanjutnya dikategorikan pada tiga tingkatan dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2

Distribusi Frekuensi  
Kategori Efikasi Diri Karyawan

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Efikasi Diri	Rendah	2	4,7 %
	Sedang	32	74,4 %
	Tinggi	9	20,9 %
Jumlah		43	100 %

Sumber data: Diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa 2 karyawan dengan persentase sebesar 4,7 % tergolong dalam kategori rendah, 32 karyawan dengan persentase sebesar 74,4 % tergolong dalam kategori sedang, dan 9 karyawan dengan persentase sebesar 20,9 % tergolong dalam kategori tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat efikasi diri karyawan PT. X berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 32 karyawan dengan persentase sebesar 74,4 %.

Berdasarkan hasil analisis terhadap jawaban responden dapat diketahui bahwa karyawan dengan tingkat efikasi diri yang rendah memiliki kecenderungan untuk menghindari tugas pekerjaan yang sulit dan lebih memilih pekerjaan yang mudah, karyawan merasa tidak yakin mampu menyelesaikan pekerjaan jika terlalu banyak, dan karyawan akan mudah menyerah terhadap tugas yang dirasa ia tidak yakin mampu menyelesaikannya.

### Deskripsi Data Prestasi Kerja Karyawan

Data mengenai prestasi kerja karyawan PT. X diperoleh melalui penyebaran skala prestasi kerja yang terdiri dari 23 aitem pernyataan kepada 43 responden, selanjutnya dikategorikan pada tiga tingkatan dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3  
Distribusi Frekuensi

Kategori Prestasi Kerja Karyawan			
Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Efikasi Diri	Rendah	6	14 %
	Sedang	27	62,8 %
	Tinggi	10	23,3 %
Jumlah		43	100 %

*Sumber data: Diolah tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa 6 karyawan dengan persentase sebesar 14 % tergolong dalam kategori rendah, 27 karyawan dengan persentase sebesar 62,8 % tergolong dalam kategori sedang, dan 10 karyawan dengan persentase sebesar 23,3 % tergolong dalam kategori tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat prestasi kerja karyawan PT. X berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 27 karyawan dengan persentase sebesar 62,8 %.

Berdasarkan hasil analisis terhadap jawaban responden dapat diketahui bahwa karyawan dengan tingkat prestasi kerja yang rendah memiliki kecenderungan menunda pekerjaan sehingga sulit menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang berdampak pada penurunan prestasi kerja.

### Uji Normalitas

Adapun hasil perhitungan uji normalitas variabel efikasi diri dan prestasi kerja yang diperoleh melalui nilai residual dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4  
Hasil Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov	Unstandardized Residual
Nilai Kolmogorov-Smirnov	0,113
Sig	0,197

*Sumber data : Diolah tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,113 dengan tingkat signifikansi residual sebesar 0,197 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi uji persyaratan analisis.

### Uji Linieritas

Adapun hasil perhitungan uji linieritas variabel efikasi diri dengan prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5  
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Taraf Sig.	Sig. Deviation From Linearity	Kesimpulan
Efikasi Diri Dengan Prestasi Kerja	0,05	0,524	Linier

*Sumber data: Diolah tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *Sig. Deviation From Linearity* adalah 0,524 > 0,05 yang mana menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, terdapat hubungan linier

antara variabel efikasi diri dengan variabel prestasi kerja.

### Pengujian Hipotesis

Adapun hasil perhitungan pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6  
Hasil Pengujian Hipotesis

Korelasi	Korelasi Pearson	Sig. (2-tailed)
Efikasi Diri dengan Prestasi Kerja	0,705	0,000

*Sumber data: Diolah tahun 2020*

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *product moment* pada Tabel 6, diketahui bahwa nilai korelasi *Pearson* antara variabel efikasi diri dengan variabel prestasi kerja positif sebesar 0,705. Selanjutnya membandingkan nilai signifikansi pada *sig. (2-tailed)* dengan nilai 0,05. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima, artinya hubungan antara kedua variabel tersebut tidak signifikan. Dari hasil perhitungan korelasi *product moment* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau *sig. (2-tailed)* adalah  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Berdasarkan penentuan kategori yang telah dilakukan, hubungan antara efikasi diri dengan prestasi kerja karyawan PT. X termasuk dalam kategori yang kuat karena hasil perhitungan korelasi *product moment* dari kedua variabel tersebut menunjukkan nilai sebesar 0,705, yang mana dalam pedoman interpretasi menurut (Sugiyono, 2019a) berada pada rentang nilai antara 0,600 – 0,799 dengan keterangan tingkat hubungan kuat.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dengan prestasi kerja pada karyawan di PT. X. Tingkat hubungan antara kedua variabel berada pada kategori yang kuat. Karyawan PT. X dengan tingkat efikasi diri yang rendah memiliki kecenderungan menghindari tugas pekerjaan yang sulit dan lebih memilih pekerjaan yang mudah, merasa tidak yakin mampu menyelesaikan pekerjaan jika terlalu banyak, dan akan mudah menyerah terhadap tugas yang dirasa ia tidak yakin mampu menyelesaikannya. Karyawan PT. X dengan tingkat prestasi kerja yang rendah memiliki kecenderungan menunda pekerjaan sehingga sulit menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan berdampak pada penurunan prestasi kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2014). *Psikologi Kepribadian*. Umm Press.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi (Ed. 2)*. Pustaka Belajar.
- Carlos, M., Zamralita, & Nisfiannoor, M. (2006). *Hubungan antara Self Efficacy dan Prestasi Kerja Karyawan Marketing. Phronesis*, 8, 196–206.
- Feist, Feist, & Sjahputri, S. P. (2010). *Teori Kepribadian: Theories of Personality (Ed. 7., Buku 2)*. McGraw Hill Education dan Salemba Empat.
- Ghufroon, & Rini. (2017). *Teori – teori Psikologi*. Ar-Ruzz Media.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed. rev.)*. PT Bumi Aksara.
- Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. PT. Elex Media Komputindo.

- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Penerbit Erlangga.
- Kurniawati, D. (2016). . *Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kemandirian Belajar Siswa Kelas V SD Negeri Se-Kecamatan Srandakan Bantul Yogyakarta Tahun Ajaran 2015/2016*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangkunegara, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mukhid. (2009). *Self-Efficacy (Perspektif Teori Kognitif Sosial dan Implikasinya terhadap Pendidikan)*. *Tadris*. 4, 106–122.
- Naufa, W., A, w abdi, & Amri, A. (n.d.). Hubungan Partisipasi Orang Tua dan Motivasi Belajar Dengan Hasil Belajar Geografi Siswa Kelas XI IPS SMA Negeri 12 Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Geografi FKIP Unsyiah*. 125-136, 2(2), 2, 125–136.
- Rahmawani, S. (2008). *Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Prestasi Kerja (Penelitian pada Karyawan PT. Indogravure)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Rivai. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan (Ed. 1-2)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Ed. 2., cet. 1)*. alfabeta.
- Sugiyono. (2019b). *Statistika untuk Penelitian (Cet. 30)*. alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. kencana.
- Wijono. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia (Ed. rev.)*. Prenadamedia Group.
- Yatipai, T., Montolalu, J., & Kaparang, s g. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–7.
- Zulfatul, a w. (2016). *Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

