

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

SKRIPSI



**OLEH :
MIRANTI ARIANI
202010230311361**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2024

PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



Miranti Ariani

NIM : 202010230311361

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Miranti Ariani

Nim : 202010230311361

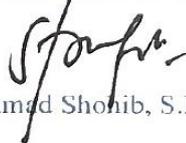
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Pada tanggal,

16 MARET 2024

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana (SI) Psikologi Universitas
Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



Mohammad Shohib, S.Psi., M.Si

Anggota I



Susanti Prasetyaningrum, S.Psi., M.Psi

Anggota II



Dr. Dini Permana S., S.Psi., M.M.

Mengesahkan

Dekan,



Muhammad Salis Yuniardi, M. Psi., Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Miranti Ariani
NIM : 202010230311361
Fakultas / Jurusan : Psikologi / Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul :

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Psychological Well Being* terhadap Kinerja Karyawan

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar- benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Mengetahui
Ketua Program Studi



Sofa Amalia, M.Si

Malang, 24 April 2024
Yang menyatakan



Miranti Ariani

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Psychological Well Being* terhadap Kinerja Karyawan” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam Proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan petunjuk serta bantuan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak M. Salis Yuniardi, M.Psi., PhD., selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Bapak Mohammad Shohib S.Psi, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berguna, hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Ibu Ratih Eka Pertiwi, S.Psi., M.Psi. selaku dosen wali penulis yang telah mendukung dan memberi pengarahan sejak awal perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
4. Orang tua yang telah mengantartarkan doa untuk penulis hingga jenjang pendidikan perguruan tinggi, saudara serta kerabat yang selalu menyelipkan nama penulis dalam setiap do'a- do'anya serta curahan kasih sayang yang tiada tara. Hal ini merupakan kekuatan terbesar bagi penulis untuk terus memiliki motivasi dalam perkuliahan dan proses skripsi ini.
5. Para sahabat Bumi Palapa dan teman-teman Fakultas Psikologi angkatan 2020 khususnya kelas G yang selalu memberikan semangat dan juga membantu proses turun lapang penulis.
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari tiada satupun karya manusia yang sempurna, sehingga kritik dan saran demi perbaikan karya ini sangat penulis harapkan. Meski demikian, penulis berharap semoga ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembaca pada umumnya.

Malang, 22 April 2024

Miranti Ariani

DAFTAR ISI

SURAT PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
Abstrak	1
Kinerja.....	5
Self-Efficacy.....	6
Psychological Well Being	8
Pengaruh antara <i>Self-Efficacy</i> terhadap Kinerja.....	9
Pengaruh antara <i>Psychological Well Being</i> terhadap Kinerja.....	9
Kerangka Berpikir	10
METODE PENELITIAN	10
Rancangan Penelitian	10
Subjek Penelitian.....	11
Variabel dan Instrumen Penelitian	11
Prosedur dan Analisis Data	12
HASIL PENELITIAN	12
DISKUSI	14
SIMPULAN DAN IMPLIKASI	17
REFERENSI	18
LAMPIRAN	22

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Deskripsi Variabel.....	12
Tabel 2. ANOVA	13
Tabel 3. Coefficient.....	14
Tabel 4. Sumbangan Efektif.....	14



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Blueprint Skala	23
Lampiran 2. Skala Penelitian	24
Lampiran 3. Validitas dan Reliabilitas	30
Lampiran 4. Uji Normalitas	34
Lampiran 5. Uji Multikolinieritas.....	34
Lampiran 6. Heterokedansitas.....	35
Lampiran 7. Autokorelasi.....	35
Lampiran 8. Uji Regresi Linier Berganda.....	35
Lampiran 9. Uji Korelasi Pearson & Sumbangan Parsial	36
Lampiran 10. Tabulasi Data	38
Lampiran 11. Hasil Verifikasi Analisis Data dan Cek Plagiasi Laboratorium Psikologi	56



PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Miranti Ariani

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

mirantiariani45@webmail.umm.ac.id

Abstrak. Berdasarkan data *World Bank* tahun 2021, *Human Capital Index* (HCI) Indonesia menduduki skor 9 dari 172 negara & posisi 6 dari 10 negara ASEAN atau kinerja yang cukup rendah. Sehingga, perlu upaya tertentu yang diperhatikan dalam peningkatan kinerja karyawan melalui penemuan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil perilaku kerja secara kuantitas dan kualitas sesuai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga, tujuan penelitian ini yaitu untuk melakukan penelitian yang serupa dengan menggunakan instrument & variabel yang sama dengan penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *self-efficacy* dan *psychological well being* terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif non eksperimen dengan desain korelasional. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Quota Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 152 karyawan aktif yang ada di Indonesia. Penelitian ini menggunakan 3 alat ukur disetiap variabel, *General Self-efficacy Scale* (GSES), *Psychological Well-Being Scale* (RPWB) dan *Individual Work Performance* (IWP). Teknik Analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dengan hasil *self-efficacy* dan *psychological well being* berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($P < 0.05$), serta sumbangan sebesar ($R Square = 0.603$).

Kata kunci: Kinerja Karyawan, *Psychological well being*, *Self-efficacy*.

Abstract. Based on 2021 World Bank data, Indonesia's Human Capital Index (HCI) has a score of 9 out of 172 countries & 6th out of 10 ASEAN countries or a fairly low performance. So, certain efforts need to be taken to improve employee performance through discovering the factors that influence it. Employee performance is a result of work behavior in quantity and quality according to previously established goals. So, the aim of this research is to conduct similar research using the same instruments & variables as previous research regarding the influence of self-efficacy and psychological well-being on employee performance. The research method used is non-experimental quantitative with a correlational design. The sampling technique in this research was Quota Sampling with a total sample of 152 active employees in Indonesia. This research uses 3 measuring instruments for each variable, General Self-efficacy Scale (GSES), Psychological Well-Being Scale (RPWB) and Individual Work Performance (IWP). The data analysis technique used is multiple linear regression analysis, with the results that self-efficacy and psychological well-being influence employee performance both simultaneously and partially with a significance value of 0.000 ($P < 0.05$), and a contribution of ($R Square = 0.603$).

Keywords: Employee Performance, *Psychological well-being*, *Self-efficacy*.

Sebuah perusahaan merupakan tempat dimana antar sesama individu berinteraksi untuk saling bekerjasama dalam mewujudkan suatu visi serta misi dalam perusahaan (Khaerana, 2020). Perkembangan atas kompetisi yang semakin ketat dalam sebuah persaingan menghadapkan organisasi/perusahaan untuk mampu memenuhi kebutuhan konsumen, tentu membutuhkan peningkatan efisiensi terhadap ketersediaan akan sumber daya manusia yang berkualitas (Ali, 2021). Sumber daya manusia pada suatu perusahaan dapat dikategorikan baik apabila individu-individu yang terlibat di dalamnya dapat memberikan sebuah sumbangan yang bermanfaat dalam bentuk gagasan, ide, serta keputusan yang matang disertai dengan terlaksananya pekerjaan sesuai dengan aspek-aspek kegiatan yang sudah disepakati dalam perusahaan terkait. Karyawan berperan sebagai sumber daya manusia yang baik dapat dijadikan sebagai tolak ukur atas proses kemajuan atas efektivitasnya kinerja yang ada di dalam perusahaan. Maka dari hal tersebutlah, cukup penting bagi perusahaan untuk mampu mempersiapkan dan menyediakan kualitas SDM atau karyawan dengan dibekali kemampuan ataupun skill sesuai dengan bidang pekerjaan yang sedang diduduki, maka dari itulah dibutuhkan SDM yang telah kompeten (ahli) di dalam bidang pekerjaan yang diemban agar pekerjaan yang sedang dilakukan dapat terlaksana dengan baik serta berjalan lancar (Syifa & Maharani, 2022).

Perusahaan tidak hanya merupakan sebuah wadah yang bersifat statis, namun dapat menjadi dinamis jika memiliki potensi sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi termasuk dalam kategori aset sentral perusahaan, sehingga peranan manajemen SDM menjadi penentu utama dalam tercapainya keberhasilan maupun kegagalan atas visi misi serta tujuan perusahaan itu sendiri (Khaerana, 2020). Maka dari itu, untuk menghadapi persaingan yang ketat sebuah perusahaan sangat memerlukan SDM yang mampu dalam mengembangkan potensi diri lebih baik dan aktif berpartisipasi, perusahaan juga dituntut untuk mampu mengetahui bagaimana solusi serta cara dalam mengelola serta meningkatkan kualitas SDM yang ada di dalamnya agar keberadaan perusahaan dapat dipertahankan.

Hal-hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh sebuah organisasi maupun perusahaan yakni kinerja karyawan (Noviawati, 2016). Menurut Kartika et al. (2018) mengungkapkan bahwa di era yang serba maju saat ini, diketahui bahwa kinerja karyawan di Indonesia masih cukup rendah dibawah rata-rata dari negara lain. Hal tersebut juga diperkuat dengan berdasarkan data *World Bank* tahun 2021 bahwa, *Human Capital Index* (HCI) Indonesia menduduki skor 9 dari 172 negara & posisi 6 dari 10 negara ASEAN (Datanesia, 2022). Hasil data tersebut juga diperkuat oleh pernyataan Handi Risza (Wakil Rektor Universitas Paramadina) bahwa, pada tahun 2023 Indonesia masih dihadapkan pada persoalan mengenai peningkatan kualitas SDM (Arika, 2023). Adapun beberapa indikator kinerja yang rendah seperti, keterlambatan waktu dalam manajemen tugas, keefektifitas kualitas kinerja, target kerja tidak sesuai, ketidaksiplinan dalam kerja, sikap tidak sesuai dengan aturan kerja (Wirawan, 2014).

Pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, kinerja karyawan khususnya di Indonesia sendiri telah menjadi pusat perhatian, hal tersebut disebabkan karena menjadi salah satu inti dari permasalahan dalam manajemen SDM serta menjadi masalah utama yang harus diperhatikan (Schaefer et al., 2015). Kinerja dalam sebuah perusahaan dapat mempengaruhi keberlangsungan kegiatan yang ada, apabila kinerja karyawan semakin baik maka sangat membantu perkembangan dalam perusahaan. Apabila kinerja pada karyawan semakin rendah dan terus menurun tanpa diperhatikan dengan baik oleh perusahaan, maka berdampak pada penurunan hasil yang mengakibatkan kerugian pada semua bidang lainnya (Wardhana et al., 2016). Maka dari itu, kinerja karyawan dalam perusahaan harus dapat dioptimalkan dikarenakan kualitas kinerja karyawan memiliki peranan yang cukup penting seperti, dapat

mengurangi angka absen atau malas kerja karyawan, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan maksimal, serta meningkatkan tingkat bahagia sekaligus kepuasan kerja bagi karyawan (Ali, 2021).

Menurut Koopmans et al. (2014) mengungkapkan bahwa, kinerja diartikan sebagai suatu bentuk dari seluruh perilaku maupun tindakan yang tengah dilakukan oleh para karyawan sesuai dengan tujuan ataupun aturan dalam sebuah organisasi. Mathis & Jackson (2006) menyatakan kinerja merupakan sesuatu mengenai apa yang dilakukan maupun tidak oleh para pekerja atau karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kinerja juga mempengaruhi seberapa banyaknya jumlah karyawan yang telah memberikan kontribusi pada perusahaan (Mathis & Jackson, 2009). Sedangkan menurut Veithzal (2005) menyatakan bahwa kinerja yakni hasil seorang individu secara keseluruhan selama masa periode tertentu saat melaksanakan tugas, meliputi standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang sudah disepakati sesuai dengan ketentuan sebelumnya. Pendapat serupa oleh Mangkunegara (2009) yang menyatakan bahwasannya, kinerja dapat dimaknai sebagai hasil kerja secara keseluruhan baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah mampu dicapai oleh karyawan saat menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dipercayakan.

Kuswadi (2004) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan bersifat berubah-ubah, dapat menjadi tinggi ataupun rendah sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya baik intrinsik maupun ekstrinsik. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain, kepuasan karyawan, motivasi, lingkungan kerja dan juga kepemimpinan dalam perusahaan. Namun, faktor internal atau psikologis seseorang cukup besar dalam memberikan pengaruh dalam efisiensi kinerja karyawan (Triccia & Satiningsih, 2020). Faktor psikologis memiliki peran cukup besar dalam peningkatan kinerja karyawan, yang dapat ditunjukkan melalui sikap, kepuasan kerja, rasa bahagia kerja, dan sebagainya (Devi & Swena, 2017). Salah satu faktor penting pada kinerja karyawan yakni *Self-Efficacy*, hal tersebut dikarenakan apabila kemampuan dalam diri ditingkatkan khususnya tanggung jawab untuk mengerjakan tugas, maka perusahaan dapat berjalan cukup optimal. Salah satu pondasi dalam pencapaian kinerja seorang individu, kesejahteraan, serta motivasi diperoleh dari *self-efficacy* (Ardi et al., 2017). Menurut Bandura (1997) menjelaskan bahwa keberadaan *self-efficacy* dapat mencerminkan terhadap suatu keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menjalankan sebuah tugas dalam tingkatan kinerja yang cukup spesifik. Bandura (1986) juga menyatakan bahwa dengan adanya tingkat *self-efficacy* yang tinggi mampu berfungsi sebagai pusat atas kepercayaan diri individu untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik.

Faktor lainnya yang berpengaruh dalam kinerja seorang karyawan untuk dapat memberikan tenaga, pikiran, serta keterampilan dengan maksimal yakni *psychological well being* (Aziza et al., 2023). Hal tersebut dikarenakan, ketika individu memiliki kemampuan atas mental serta sikap positif baik pada diri sendiri maupun orang lain di sekitarnya maka akan menciptakan sikap positif pada dirinya saat mengerjakan sesuatu (Rijal & Abdullah, 2020). Sikap positif tersebut dapat ditunjukkan melalui kemampuan individu dalam menentukan keputusan sendiri, mengelola serta mengatur tingkah laku maupun lingkungan yang sesuai, memiliki tujuan hidup tertata dan bermakna, hingga selalu berusaha untuk mengeksplorasi guna mengembangkan potensi dalam diri (Ryff, 1989). Menurut Berger (2010) menyatakan bahwa, *psychological well being* penting dimiliki karyawan karena dengan begitu karyawan dalam sebuah tempat kerja akan mampu untuk terdorong dan memotivasi diri sendiri dalam lingkup kerja, selalu memiliki energi positif di setiap keterlibatan pekerjaan, menikmati pekerjaan dan mampu bertahan terhadap pekerjaannya. Diketahui pula bahwa, karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang baik memiliki kecenderungan dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal hingga tidak

mudah mengalami stres maupun depresi akibat kompleksitas pekerjaan yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan (Rijal & Abdullah, 2020). Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Sofyanty & Setiawan (2020) bahwa, karyawan dengan kualitas *psychological well being* yang maksimal akan memberikan pengaruhnya ke dalam etos kerja, kepuasan dalam kerja, dan loyalitas kerja yang mana hal tersebut akan memberi dampak yang cukup besar dalam kinerja seorang karyawan itu sendiri.

Pernyataan atas 2 faktor kinerja tersebut seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh Khaerana (2020) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin meningkat kinerja dan berdampak baik bagi perusahaan. Hal serupa juga ditunjukkan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh De Clercq et al. (2018) bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Carter et al. (2018) bahwa *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja selama menjalani aktivitas kerjanya. Namun, berbeda dengan hasil temuan oleh Noviawati (2016) yang menyatakan bahwa semakin meningkatnya *self-efficacy* pada karyawan tidak signifikan dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal serupa penelitian yang dilakukan oleh Ali (2021) menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyanty & Setiawan (2020) yang mengungkapkan bahwa kinerja karyawan semakin meningkat dengan seiringnya *psychological well being* yang tinggi. Hasil serupa berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kundi et al. (2018) bahwa, *psychological well-being* memiliki pengaruh terhadap kinerja para karyawan. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Bakker et al. (2019) yang menyatakan bahwa *psychological well-being* memiliki pengaruh yang cukup penting terhadap keberhasilan kinerja karyawan. Akan tetapi, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Rijal & Abdullah (2020) yang mendapati bahwa *psychological well being* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut pula serupa dengan hasil penelitian oleh Pashiera & Budiono (2023) bahwa tinggi maupun rendahnya *psychological well being* tidak mempengaruhi secara signifikan kinerja pada karyawan.

Self-efficacy merupakan suatu rasa kepercayaan yang dimiliki seorang individu untuk menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi atau kondisi tertentu. *Self-efficacy* juga dapat diartikan sebagai keyakinan individu atas kemampuannya dalam melakukan suatu tindakan yang sesuai dengan apa yang telah diharapkan (Bandura, 1997). Selain itu, *self-efficacy* juga memiliki dominan tersendiri yang mengarah kepada suatu penilaian atas kemampuan individu (Bandura, 2002). *Self-efficacy* dapat mempengaruhi bagaimana cara individu untuk berpikir, bertindak, memotivasi diri, merasakan sesuatu serta berperilaku (Bandura, 1997).

Psychological well being merupakan suatu keadaan yang mendeskripsikan kesehatan secara psikologis seseorang yang berfungsi secara positif. *psychological well being* menunjukkan sejauh mana seseorang mampu menentukan tujuan hidupnya, sadar akan potensi yang ada dalam dirinya, memiliki kualitas yang baik dengan orang disekitarnya, serta dapat bertanggung jawab atas diri sendiri (Ryff, 1995). Menurut Sofyanty & Setiawan (2020) mengartikan bahwa *psychological well being* pada karyawan yaitu suatu keadaan mental penuh kenyamanan, tenang, dan juga bahagia yang penting dimiliki agar dapat memberikan pengaruh positif dalam produktivitas, loyalitas, profesionalisme, dan kepuasan dalam bekerja.

Pada beberapa kajian literatur hasil temuan empiris penelitian yang kontradiktif diatas, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *self-efficacy* dan *psychological well being* memberikan pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selain itu pula, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh secara parsial antara *self-efficacy* serta *psychological well being* terhadap kinerja karyawan.

Manfaat pada penelitian ini yakni sebagai bentuk kontribusi pada keilmuan psikologi industri organisasi sesuai dengan variabel yang diteliti yaitu, *self-efficacy*, *psychological well being*, dan kinerja karyawan. Selain itu, manfaat penelitian ini untuk memunculkan hasil-hasil terbaru yang disesuaikan dengan penelitian sebelumnya, serta berguna untuk kemajuan pendidikan maupun pemahaman masyarakat umum khususnya karyawan di Indonesia.

Kinerja

Menurut Koopmans et al. (2014) menyatakan pula bahwa kinerja karyawan adalah suatu perilaku yang ditunjukkan oleh individu dengan tujuan untuk mencapai harapan suatu organisasi. Mathis & Jackson (2006) menyatakan, kinerja merupakan sesuatu mengenai apa yang dilakukan maupun yang tidak biasanya dialami oleh para pekerja atau karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi seberapa banyaknya jumlah karyawan dengan kontribusi pada perusahaan berdasarkan jangka waktu, kuantitas, absensi, hingga kemampuan dalam kerja sama antar *team*. Kinerja menurut Mangkunegara (2006) yaitu sebuah hasil dari kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh individu sebagai pegawai dalam menjalankan seluruh tanggung jawab dan tugas. Sedangkan kinerja menurut Jerome (2013) yakni mengacu pada adanya perilaku yang secara langsung terlihat serta mampu untuk menjelaskan mengenai bagaimana pekerjaan tersebut selesai, kemudian hasil yang diperoleh juga sesuai yang diharapkan secara memuaskan.

Aspek-aspek Kinerja

Beberapa aspek dalam kinerja pada karyawan menurut Koopmans et al. (2014) meliputi;

- a. Kinerja Tugas (*Task Performance*)
Berkaitan dengan proses dalam menyelesaikan suatu tugas, kuantitas maupun kualitas suatu pekerjaan, keterampilan dan pengetahuan mengenai pekerjaan, bekerja secara akurat, terencana, dan terorganisir dengan baik.
- b. Kinerja Kontekstual (*Contextual Performance*)
Berkaitan dengan inisiatif dalam pekerjaan, menerima adanya tugas tambahan dalam bekerja, ketekunan maupun motivasi yang dimiliki pekerja, menjalin hubungan interpersonal serta bekerja sama, dan memiliki sikap proaktif.
- c. Perilaku Kerja Kontraproduktif (*Counterproductive Work Behaviour*)
Berkaitan dengan perilaku kerja yang tidak sesuai dengan aturan, meliputi kualitas pekerjaan yang tidak terstandar, perilaku yang tidak sopan dalam bekerja, bersikap agresi, absensi atau ketidakhadiran yang terus menerus, serta sikap penuh mengeluh dan tidak loyal.

Faktor – faktor Kinerja

Pada kinerja khususnya ruang lingkup karyawan, memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seorang individu atau karyawan saat melakukan pekerjaan pada suatu perusahaan. Menurut Mathis & Jackson (2009) menyebutkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan meliputi;

- a. Kemampuan Individual
Pada kemampuan individu mencakup atas minat, bakat, serta kepribadian. Tingkat keterampilan adalah kemampuan pengetahuan, pemahaman, kecakapan secara teknis, dan interpersonal. Apabila kemampuan-kemampuan tersebut dimiliki karyawan dengan kualitas yang baik, maka akan semakin baik kinerja yang dimiliki oleh karyawan.
- b. Usaha yang dicurahkan
Usaha yang diberikan oleh karyawan saat bekerja dengan diawali oleh motivasi yang tinggi. Dengan kemampuan motivasi yang tinggi maka dapat menunjukkan usaha karyawan cukup baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.
- c. Lingkungan organisasional
Pada lingkungan organisasional, sebuah perusahaan diupayakan memiliki serta menyediakan fasilitas terbaik pada karyawan seperti pemberian pelatihan pengembangan, teknologi, manajemen, serta peralatan yang memadai dan sesuai kapasitas.

Selain itu, terdapat salah satu faktor yang dianggap penting dalam kinerja seorang karyawan yakni *self-efficacy*, sebagai salah satu faktor yang mampu dalam menentukan bagaimana sikap seorang karyawan selama proses bekerja dan menyelesaikan seluruh tugas kerja dengan baik dan optimal (Mangkuprawira & Hubeis, 2007). Lalu, faktor *psychological well being* penting dimiliki karyawan karena dengan begitu karyawan dalam sebuah tempat kerja akan mampu untuk terdorong dan memotivasi diri sendiri dalam lingkup kerja, selalu memiliki energi positif di setiap keterlibatan pekerjaan, menikmati pekerjaan dan mampu bertahan terhadap pekerjaannya (Berger, 2010).

Self-Efficacy

Self-efficacy menurut Bandura (1997) diartikan sebagai suatu keyakinan yang dimiliki individu atas kemampuan yang dimiliki untuk mengatur serta melakukan berbagai tindakan tertentu dengan tujuan yakni mencapai harapan yang telah ditetapkan, serta berusaha dalam menilai suatu tingkatan serta kelebihan disetiap kegiatan serta konteks yang dimiliki. *Self-efficacy* dapat memberikan cerminan atas keyakinan yang dimiliki oleh diri individu terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkatan kinerja yang telah memiliki spesifikasi. Pendapat lain mengenai *self-efficacy* juga diungkapkan oleh Myers (1996) bahwa efikasi diri merupakan cara bagaimana individu memiliki keyakinan atas mampu dalam melaksanakan sesuatu hal. Sedangkan menurut Baron & Byrne (2003) menjelaskan bahwa *self-efficacy* adalah sebuah penilaian individu atas kemampuan maupun kompetensi yang dimiliki selama menjalankan sebuah tugas, mencapai target yang dituju, serta menghasilkan sesuatu yang diharapkan.

Beberapa aspek *self-efficacy* menurut Bandura (1997) terdapat 3 antara lain;

- a. *Generality*
Bagaimana kemampuan individu dalam meyakini atas kemampuan yang dimiliki saat menghadapi segala bentuk dan situasi tugas dari tingkat kesulitan, kesukaran, hingga variasi yang ada. Pada dimensi ini, dapat ditunjukkan oleh individu secara kognitif, tingkah laku, serta afektif.
- b. *Level*
Bagaimana seorang individu memiliki keyakinan terhadap tingkat atau derajat kesulitan pada tugas. Hal tersebut sehubungan dengan bagaimana persepsi seorang individu dalam memandang tingkat kesukaran untuk dapat diselesaikan dengan baik.

c. *Strength*

Bagaimana seseorang memiliki kekuatan atas keyakinan kemampuan pada dirinya meliputi ketahanan serta keuletan akan tugas. Sehingga, dengan kekuatan keyakinan dan kemantapan dalam menjalani tugas individu tidak merasa kesulitan yang berarti walaupun terdapat rintangan dan tantangan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self-efficacy*

Berdasarkan pendapat yang diungkapkan oleh Bandura (1997) bahwa, tinggi ataupun rendahnya tingkat *self-efficacy* individu dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yakni;

a. Jenis Kelamin

Adanya perbedaan pada jenis kelamin yang mempengaruhi proses perkembangan kemampuan secara kompetensi oleh perempuan dan juga laki-laki.

b. Usia

Pada *self-efficacy* terbentuk melalui adanya suatu proses belajar sosial yang berlangsung sepanjang kehidupan manusia. Maka dari itu, seseorang dengan usia lebih tua memiliki kecenderungan pengalaman dalam mengatasi sesuatu yang terjadi yang lebih banyak apabila dibandingkan dengan seseorang yang berusia relatif muda dengan pengalaman lebih sedikit.

c. Tingkat Pendidikan

Pada *self-efficacy* terbentuk karena adanya proses belajar yang dialami oleh individu melalui pendidikan secara formal. Sehingga, individu dengan jenjang pendidikan yang tinggi relatif memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi pula dikarenakan banyaknya proses belajar yang diterima dan dipahami selama masa pendidikan formal berlangsung. Selain itu, individu dengan jenjang pendidikan yang tinggi relatif lebih banyak memperoleh kesempatan dalam mengemban ilmu selama proses belajar khususnya saat mengatasi berbagai bentuk permasalahan hidup.

d. Pengalaman

Pada *self-efficacy* akan terbentuk karena adanya pengalaman akan keberhasilan sebagai faktor terbesar yang menentukan meningkatnya tingkat *self-efficacy* seseorang. Sebaliknya, pengalaman yang berupa kegagalan secara terus menerus cenderung menyebabkan *self-efficacy* menurun

Kemudian, pendapat lain mengenai faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* pada diri individu dikemukakan oleh Ghufroon & Risnawati (2016);

a. Pengalaman sukses

Pengalaman atas diri individu mengenai keberhasilan meningkatkan tingkat *self-efficacy* dalam aktivitas sehari-hari.

b. Pengalaman orang lain

Keberhasilan atau pencapaian individu lainnya dengan tingkat yang sama terhadap suatu tugas mampu meningkatkan tingkat *self-efficacy* individu lainnya saat melaksanakan tugas yang serupa.

c. Persepsi verbal

Adanya pemberian saran serta bimbingan dari orang lain, mampu meningkatkan suatu keyakinan atas kemampuan dalam diri individu saat ketika berupaya mencapai suatu tujuan tertentu.

d. Kondisi fisiologis

Keadaan fisiologis yang dihadapi seorang individu terhadap suatu tugas akan menekan pandangannya dalam menjalankan tugas serta mendukung kinerja individu.

Psychological Well Being

Menurut Ryff & Singer (1998) mengungkapkan bahwa *psychological well being* adalah sebuah bentuk pencapaian terhadap potensi psikologis yang dimiliki setiap individu, ketetapan dalam menyusun tujuan hidup, kemampuan untuk membangun dan memperluas jejaring sosial, mengontrol situasi lingkungan sesuai dengan kondisi diri, mampu menerima serta memahami setiap kelebihan maupun kelemahan yang dimiliki, dan juga selalu berusaha untuk mengembangkan potensi dalam diri. Pendapat lain mengenai *psychological well being* yang menyatakan sebagai bentuk usaha dalam diri seseorang untuk mampu mewujudkan tujuan hidup tertentu dengan melibatkan kemampuan pikiran maupun perasaan. Maka dari itu, individu akan mampu untuk memiliki kesejahteraan psikologis dengan baik yang akan membantu dalam memaksimalkan segala bentuk potensi yang dimiliki (Hamida & Izzati, 2022). Sedangkan menurut Berger (2020) memberikan pendapat mengenai *psychological well being* sebagai suatu keadaan individu untuk memiliki dorongan maupun motivasi, energi yang positif, memiliki kemampuan dalam terlibat atas suatu pekerjaan tertentu, menikmati segala kondisi ataupun kegiatan, dan juga mampu dalam bertahan terhadap tugas-tugas yang dimiliki.

Beberapa aspek *psychological well being* menurut Ryff (1998) terdapat 6 antara lain;

- a. *Self-acceptance* (Penerimaan diri)
Bagaimana kemampuan individu mampu untuk menerima segala bentuk aspek yang ada dalam dirinya, dengan selalu mengutamakan cara pandang yang positif baik hal positif maupun negatif yang dimiliki maupun yang telah dilalui. Sehingga, memungkinkan individu cenderung memiliki sikap serta perilaku yang positif baik untuk diri sendiri maupun dalam menjalani kehidupannya.
- b. *Positive relations with others* (Hubungan positif dengan orang lain)
Bagaimana kemampuan individu untuk mampu menjalin hubungan dengan penuh kehangatan, mempercayai antar individu sekitar, rasa empati dan afeksi yang kuat, serta mampu untuk menerima dan memahami arti pemberian maupun kedekatan saat menjalin hubungan dengan individu lainnya.
- c. *Autonomy* (Otonomi/Kemandirian)
Bagaimana kemampuan individu mampu untuk menentukan dan memberikan suatu keputusan atas dirinya sendiri, bertahan terhadap tekanan sosial, serta mampu menentukan dan mengatur tingkah laku atas nilai yang telah dimiliki dalam diri sendiri. Sehingga, cenderung tidak mudah untuk terpengaruh terhadap persepsi dan bergantung pada individu lainnya.
- d. *Environmental Mastery* (Penguasaan terhadap Lingkungan)
Bagaimana kemampuan individu untuk mengkondisikan suatu lingkungan yang sesuai dengan kapasitas dirinya, mampu berkompetisi terhadap lingkungan eksternal, mengatur setiap permasalahan yang dihadapi, dan juga memaksimalkan segala kesempatan yang ada.
- e. *Purpose in life* (Tujuan Hidup)
Bagaimana kemampuan individu untuk mengutamakan fungsi positif dalam menyusun misi maupun arah tertentu dalam mencapai tujuan hidupnya. Sehingga, cenderung memiliki target kehidupan yang baik dan mampu memaknai arti maupun makna dari kehidupan yang tengah dijalani.
- f. *Personal growth* (Pengembangan Personal)
Bagaimana kemampuan individu mampu untuk melewati dan menghadapi segala bentuk perubahan selama masa proses hidup secara terus menerus, memiliki kemampuan yang efektif untuk menjadi lebih baik, mengetahui dan mengembangkan

segala bentuk potensi dalam diri, serta selalu berusaha memperbaiki diri sesuai dengan kapasitas diri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Psychological Well Being*

Berdasarkan pendapat menurut Ryff & Singer (1996) yang mengungkapkan bahwa, *psychological well being* atau yang dikenal sebagai kesejahteraan psikologis memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, antara lain ;

- a. Dukungan sosial
Suatu bentuk perilaku suportif yang ditujukan kepada antar individu, dukungan yang diberi secara sosial tersebut mampu memberikan atau meningkatkan keadaan *well being* individu lainnya. Sehubungan dengan adanya bentuk interaksi berupa dukungan secara sosial juga mampu mengurangi munculnya konflik ataupun jenis perselisihan.
- b. Status sosial ekonomi
Ukuran *income*, tingkatan pendidikan, pencapaian dalam kerja, maupun tingkat status sosial memberikan pengaruh atas rendah tingginya tingkat *well being* individu. Keadaan sosial ekonomi yang rendah memiliki kecenderungan menurunnya tingkat *well being* individu baik secara performa maupun produktivitas dalam kerja.
- c. Jaringan sosial
Berkenaan dengan aktivitas sosial yang dijalani dengan baik cenderung dapat menjaga kualitas secara sosial terhadap lingkungan sekitar, serta meminimalisir konflik dan meningkatkan kualitas *well being* individu.
- d. Religiusitas
Berkenaan dengan hubungan individu terhadap Tuhan-nya, sehingga cenderung mampu dalam memaknai setiap keadaan dalam hidup secara positif.
- e. Kepribadian
Sebuah keadaan individu secara pribadi maupun sosial secara harmonis, efektivitas *coping skill* yang cenderung membentuk individu cenderung terminimalisir dari keadaan stress.

Pengaruh antara *Self-Efficacy* terhadap Kinerja

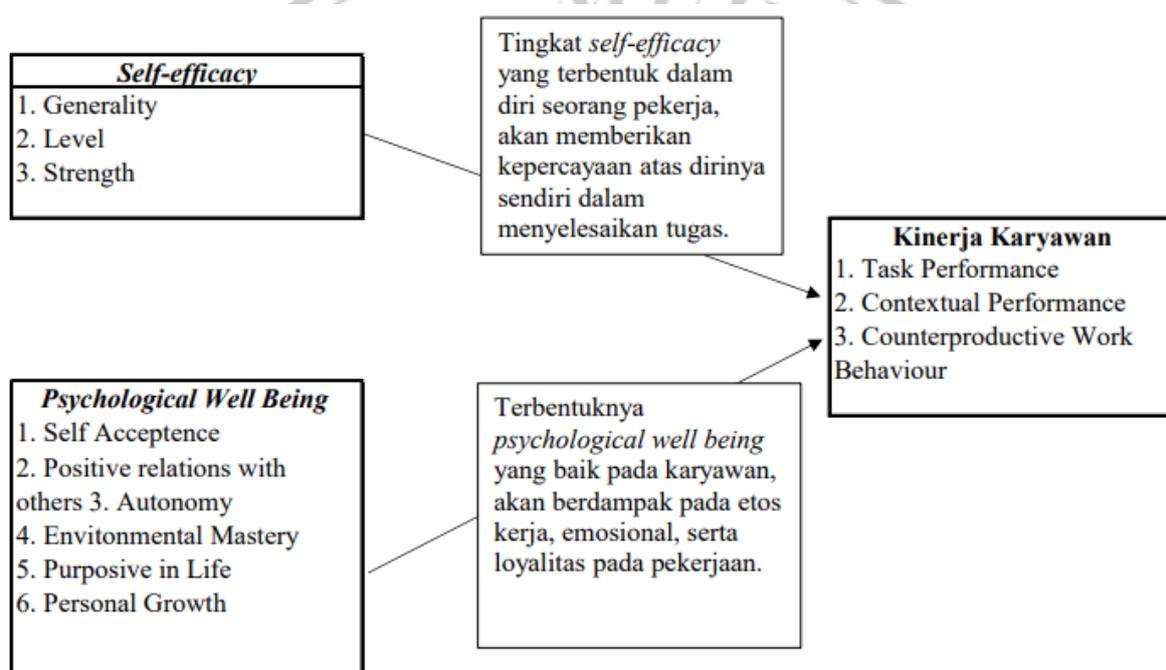
Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa, *self-efficacy* adalah sebuah keyakinan individu atas kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada (Bandura, 1997). Sedangkan kinerja adalah bagaimana individu dapat atau tidak dapat menjalani tugas secara waktu, kualitas, maupun kuantitas dalam bekerja (Mathis & Jackson, 2006). Maka dari itu, penjelasan diatas dapat menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan saat menjalani tugas, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khaerana (2020) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin baik tingkat kinerja yang dimilikinya (Agustin et al., 2021). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ary et al. (2019) bahwa *self-efficacy* yang dimiliki oleh seorang karyawan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja saat menghadapi tugas-tugas saat bekerja. Tak hanya itu, menurut Ardi et al. (2017) menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu faktor psikologis yang memiliki pengaruh penting dalam peningkatan kinerja seorang karyawan.

Pengaruh antara *Psychological Well Being* terhadap Kinerja

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa, *psychological well being* adalah sebuah keadaan psikologis individu yang sejahtera baik untuk dirinya sendiri maupun lingkungan sekitar dalam menjalani aktivitas sehari-hari (Ryff, 1989). Sedangkan kinerja adalah bagaimana

individu dapat atau tidak dapat menjalani tugas secara waktu, kualitas, maupun kuantitas dalam bekerja (Mathis & Jackson, 2006). Maka dari itu, paparan diatas dapat menunjukkan adanya pengaruh *psychological well being* terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rijal (2020) yang memperoleh hasil bahwa semakin tinggi tingkat *psychological well being* maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seiring pula dengan hasil penelitian Sulaikah et al. (2021) bahwa *psychological well being* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga, pendapat yang dipaparkan dalam penelitian Djalil et al. (2020) menyatakan bahwa *psychological well being* diupayakan harus mampu terpenuhi oleh setiap karyawan, sehingga etos kerja yang dimiliki semakin meningkat dan tentunya akan memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja lebih optimal dan maksimal.

Kerangka Berpikir



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan dalam kerangka berpikir, maka penelitian ini memiliki memiliki hipotesis yaitu :

H₁ : *Self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : *Psychological Well-being* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : *Self-efficacy* dan *Psychological Well Being* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif non eksperimen. Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah salah satu metode dalam penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, dengan kegunaan untuk meneliti suatu populasi maupun sampel tertentu, terdapat *instrument* dalam pengumpulan

data, serta menggunakan statistik dalam analisis data, yang bertujuan untuk menguji suatu hipotesis penelitian yang telah ditetapkan. Sedangkan penelitian kuantitatif non-eksperimen menurut Maksom (2012) merupakan suatu penelitian yang mana seorang peneliti tidak memberikan perlakuan atau manipulasi apapun terhadap sebuah variabel yang memiliki kemungkinan penyebab munculnya suatu gejala yang diamati.

Desain penelitian kuantitatif non-eksperimen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu korelasional. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa, penelitian korelasional merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan mengetahui hubungan secara korelasional antara beberapa variabel. Sedangkan menurut Creswell (2014) mengungkapkan bahwa penelitian kuantitatif dengan jenis metode korelasional yaitu suatu metode statistik dalam penelitian yang bertujuan mengukur pengaruh antara 2 atau lebih pada variabel. Sesuai pada penelitian yang dilakukan kali ini, memiliki tujuan serta hipotesis yaitu mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel *self-efficacy* dan *psychological well being* terhadap kinerja pada karyawan.

Subjek Penelitian

Populasi subjek dalam penelitian ini yaitu, individu dengan status sebagai seorang karyawan yang masih dalam status aktif bekerja dengan menggunakan *quota sampling* yang merupakan suatu metode atau teknik penentuan jumlah sampel dari populasi yang sesuai dengan kriteria tertentu hingga memenuhi kuota yang diinginkan peneliti (Sugiyono, 2016). Kriteria subjek, meliputi (1) Bekerja status aktif, (2) Bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi, dan (3) Bekerja di Indonesia. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 152 subjek.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini terdiri 3 variabel yakni variabel bebas satu (X1) dan variabel bebas dua (X2), serta variabel terikat (Y). Adapun *Self-efficacy* sebagai variabel bebas satu (X1) dan *Psychological well-being* sebagai variabel bebas dua (X2) dan Kinerja sebagai variabel terikat (Y). Kinerja yaitu suatu kemampuan dan usaha seorang individu saat melaksanakan berbagai tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan serta hasil yang maksimal dengan ketetapan-ketetapan tertentu. Pengukuran pada kinerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *Individual Work Performance* milik Koopmans (2014). Alat ukur *Individual Work Performance* (IWP) ini merupakan suatu instrumen yang mengukur kinerja individu dengan memperhatikan 3 aspek diantaranya, 1) *Task Performance*, 2) *Contextual Performance*, dan 3) *Counterproductive Work Behaviour*. Skala *Individual Work Performance* ini terdiri 18 *items* dalam bentuk skala *likert* yang akan diberi nilai atau keterangan oleh subjek, dengan 5 pilihan jawaban 0 - 4 yaitu, 0 = Jarang, 1 = Kadang, 2 = Teratur, 3 = Sering, dan 4 = Selalu. Adapun nilai reliabilitas pada *Individual Work Performance* ini yang sudah diuji melalui *try out* memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.82.

Self-efficacy yaitu suatu keyakinan dalam diri individu atas kemampuan yang dimiliki untuk mampu menghadapi berbagai bentuk tugas yang akan dijalani serta keyakinan atas kemampuan untuk dapat menyelesaikan setiap bentuk tugas dengan maksimal. Pengukuran pada *self-efficacy* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *General Self-efficacy Scale* (GSES) milik Bandura (1994) yang telah dikembangkan oleh Schwarzer et al. (1997) yang mengukur 3 aspek yakni, 1) *Generality*, 2) *Level*, dan 3) *Strength*. Skala *General Self-efficacy Scale* (GSES) ini terdiri atas 10 *items* dalam bentuk skala *likert* yang akan diberi nilai atau keterangan oleh subjek, dengan 5 pilihan jawaban 1 – 5 yaitu, 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Cukup Setuju, dan 5 = Sangat Setuju. Adapun nilai reliabilitas pada *General Self-efficacy Scale* (GSES) yang sudah diuji melalui *try out* memperoleh nilai reliabilitas sebesar 0.90.

Psychological well being yakni suatu kemampuan seorang individu dalam mengelola kondisi psikologis atau mental sedemikian rupa, sehingga menghasilkan keadaan energi maupun sikap positif yang dapat dikelola untuk dirinya sendiri maupun saat berhubungan dengan orang lain disekitarnya. Pengukuran pada *psychological well being* dalam penelitian ini yaitu *Ryff's Psychological Well-Being Scale* (RPWB) milik Ryff (1989) yang mengukur 6 aspek terdiri atas yakni, 1) *Self-acceptance*, 2) *Positive relations with others*, 3) *Autonomy*, 4) *Environmental Mastery*, 5) *Purpose in life*, dan 6) *Personal growth*. Skala RPWB ini terdiri atas 18 *items* dalam bentuk skala *likert* dengan 7 pilihan jawaban 1 – 6 yaitu, 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Agak Tidak Setuju, 3 = Sedikit Tidak Setuju, 4 = Tidak Setuju, 5 = Sedikit Setuju, 6 = Setuju, dan 7 = Sangat Setuju. Serta terdapat 8 item bersifat *unfavorable*, pada item nomor 4, 5, 6, 7, 10, 14, 15, dan 1. Adapun nilai reliabilitas pada *Ryff's Psychological Well-Being Scale* (RPWB) yang sudah diuji melalui *try out* memperoleh nilai reliabilitas sebesar 0.93.

Prosedur dan Analisis Data

Pada prosedur penelitian ini, terdiri dari beberapa tahapan. Tahapan pertama yaitu Persiapan, dimana dilakukannya studi literatur untuk menetapkan masalah serta judul penelitian dan skala mengenai variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) untuk menjadi instrumen dalam pengumpulan data penelitian. Selanjutnya, skala yang sudah ada akan dilakukan adaptasi atau *translate* skala dari bahasa asing ke bahasa indonesia serta *expert judgment* melalui lembaga *language center*. Kemudian, melakukan proses uji coba melalui *try out* dengan menyebar skala sebanyak 50 responden untuk menentukan nilai validitas & reliabilitas *item-item* skala.

Proses berikutnya yakni Pelaksanaan Penelitian, pada tahap ini peneliti mulai mengambil data lapangan dengan menyebarkan kuesioner atau angket secara *online* kepada subjek yang telah ditentukan yakni karyawan aktif di kota Malang, dengan indikator capaian yaitu memperoleh data primer secara lengkap serta dilanjutkan pemeriksaan tabulasi data pada tahap berikutnya. Kemudian tahapan Tabulasi & Analisis Data, pada tahap ini peneliti melakukan tabulasi data hasil penyebaran kuesioner lapangan ke *microsoft excel* untuk dianalisis. Lalu, dilanjutkan analisis deskriptif dengan bantuan aplikasi SPSS untuk memastikan syarat analisis data regresi telah lengkap. Kemudian, dilakukannya analisis uji normalitas dan regresi linear sederhana dengan tujuan atau indikator capaian yaitu memastikan data berdistribusi normal serta hasil analisis yang lengkap dan hipotesis penelitian diterima.

HASIL PENELITIAN

Pada penelitian ini, jumlah sampel yang diperoleh yakni 152 orang. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini melalui Analisa uji statistic data dilakukan dengan *software* SPSS, yang kemudian menunjukkan hasil rata-rata, standar deviasi, kategorisasi, beserta jumlah sebaran pada frekuensi di setiap variabel penelitian. Pada kategorisasi, dilakukan berdasarkan kategori empirik berdasarkan kriteria tertentu dalam penentuan rendah, sedang, maupun tinggi. Berikut tertera rincian hasil analisa data pada tabel deskripsi di bawah ini.

Tabel 1. Deskripsi Variabel

Variabel	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)	Mean	SD
<i>Self-efficacy</i>	Rendah	19	12.5 %	33.49	6.65
	Sedang	133	87.5 %		
	Tinggi	0	0%		
<i>Psychological</i>	Rendah	21	13.8 %	64.43	12.54

<i>well being</i>	Sedang	107	70.4 %	51.99	7.24
	Tinggi	24	15.8 %		
Kinerja	Rendah	20	13.2 %	51.99	7.24
	Sedang	103	67.8 %		
	Tinggi	29	19.1 %		

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa ketiga variabel tersebut berada pada kategori sedang. Tingkat kinerja secara umum menunjukkan bahwa subjek berada pada kategori sedang dengan nilai *mean* sebesar 51.99% (SD = 7.24), hal tersebut dapat dibuktikan melalui mayoritas sebarannya sebesar 67.8% atau 103 orang, diikuti dengan 13.2% atau 20 orang dengan kategori rendah, dan 19.1% atau 29 orang dengan kategori tinggi. Selain itu, pada *self-efficacy* juga berada pada kategori sedang dengan nilai *mean* sebesar 33.49 (SD = 6.65), hal tersebut dapat ditunjukkan melalui hampir keseluruhan sebaran subjek sebesar 87,5% atau 133 orang dan 12.5% atau 19 orang yang berada pada kategori rendah. Demikian pula pada tingkat *psychological well being* dengan nilai *mean* sebesar 64.43 (SD = 12,54), sesuai dengan sebaran subjeknya yang juga berada pada kategori sedang yakni sebesar 70.4% atau 107 orang diikuti dengan 13.8% atau 21 orang dengan posisi kategori rendah serta 15.8% atau 24 orang pada kategori tinggi.

Pada penelitian ini terdapat beberapa tahap uji asumsi klasik sebelum melakukan uji analisis regresi linier berganda yaitu dengan uji normalitas, multikolinieritas, serta uji heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan teknik Kolmogorov - Smirnov dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.200 atau dapat disimpulkan bahwa, penelitian regresi ini berdistribusi normal.

Tahap berikutnya yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, uji multikolinieritas dengan nilai *tolerance* sebesar 0.685 serta VIF sebesar 1.460. Sehingga, dapat disimpulkan pada penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinieritas di setiap variabel *independen*. Selanjutnya, pada uji heteroskedastisitas melalui uji *glejser* diperoleh nilai signifikan sebesar 0.852 pada variabel *self-efficacy* dan 0.399 pada variabel *psychological well being*. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel *independen* pada penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Selanjutnya, pada tahap uji autokorelasi dengan teknik Durbin-Watson diperoleh diperoleh nilai sebesar 1.818. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak ada gejala autokorelasi.

Tabel 2. ANOVA

Variabel		Sum of Squares	df	F	P	R ²
<i>Self-efficacy & Psychological well being</i>	Regression	4780.924	2	112.963	0.000	0.603
	Residual	3153.049	149			
	Total	7933.974	151			

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah 112.963 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 (P<0.05). Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima dikarenakan variabel *self-efficacy* dan *psychological well being* secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja, sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Pada nilai R-Square (R²) menunjukkan nilai sebesar 0.603 atau 60.3% persentase sumbangan yang

diberikan dari kedua variabel *self-efficacy* dan *psychological well being* terhadap variabel kinerja dan 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Tabel 3. Coefficient

Variabel	Unstandardized	Std. Error	Standardized	t	P
<i>Self-efficacy</i>	0.920	0.068	0.845	13.545	0.000
<i>Psychological well being</i>	0.080	0.036	0.138	2.210	0.029

Tabel 4. Sumbangan Efektif

Variabel	Standardized Coefficient Beta	Koefisien Korelasi	Sumbangan Efektif (%)
<i>Self-efficacy</i>	0.845	0.768	64.9
<i>Psychological well being</i>	0.138	-0.336	-4.64
Total R Square			60.3

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa pada variabel *self-efficacy* dan *psychological well being* secara parsial juga memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja. Pada hasil t hitung *self-efficacy* sebesar 13.545 dengan signifikansi 0.000 ($P < 0.05$), maka disimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh dengan memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja sebesar 64,9%. Kemudian, pada hasil t hitung *psychological well being* sebesar 2.210 dengan signifikansi 0.029 ($P < 0.05$), maka dapat disimpulkan pula jika *psychological well being* berpengaruh dengan memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja sebesar -4.64%. Maka dari itu, berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel *independent* yakni *self-efficacy* dan *psychological well being* baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap variabel *dependen* yakni kinerja karyawan.

DISKUSI

Penelitian ini akan memaparkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang secara simultan dari kedua variabel *independent* yakni *self-efficacy* dan *psychological well being* terhadap kinerja karyawan. Pada hasil analisis yang telah dilakukan terhadap 152 karyawan yang ada di Indonesia menunjukkan adanya pengaruh antara kedua variabel *independen* terhadap variabel *dependen* dengan nilai sebesar 60.3%. Adanya kesejahteraan secara psikologis yang dimiliki pada seorang karyawan akan mampu meningkatkan emosi positif, dengan begitu keyakinan karyawan akan semakin meningkat dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja pada karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Handayani et al. (2023) bahwa, *self-efficacy* dan *psychological well being* memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa, ketika karyawan memiliki tingkat *psychological well being* yang tinggi, maka individu tersebut cenderung mengalami emosi positif yang akan memberikan keyakinan atas dirinya atau *self-efficacy* dengan baik. Sebaliknya pula, karyawan dengan kepercayaan yang tinggi cenderung memberikan kontribusi secara maksimal karena yakin atas kompetensi serta pencapaian yang dimiliki, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan secara menyeluruh. Kedua variabel *independent* tersebut saling berpengaruh terhadap kinerja, *self-efficacy* meningkatkan kepercayaan diri, penetapan tujuan, serta ketekunan

bertugas. Sedangkan *psychological well being* menciptakan emosi positif, motivasi, dan keterlibatan aktif dalam lingkungan kerja.

Pengaruh parsial yang juga ditunjukkan pada hasil penelitian ini, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan uji t yang diperoleh bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan *psychological well being* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada *self-efficacy* memberikan pengaruhnya sebesar 64.9% dan *psychological well being* berpengaruh sebesar 4.64% terhadap kinerja karyawan. Suatu cara dalam mengelola kinerja individu atau karyawan, yakni dengan memperhatikan segala faktor yang mempengaruhinya seperti, keterampilan, pengetahuan, motivasi, lingkungan kerja, dan sebagainya. Akan tetapi, salah satu faktor yang masih belum memperoleh perhatian dalam manajemen suatu perusahaan yakni dengan memperhatikan *self-efficacy* pada setiap karyawan (Abun et al., 2021). Adanya tingkat *self-efficacy* yang lebih baik atau tinggi dimiliki oleh seorang individu pekerja, akan memberikan kepuasan serta persepsi yang positif akan dirinya atas pekerjaan yang tengah dikerjakan, sehingga berdampak kepada kinerja yang lebih baik (Dedono & Demaree, 2008). Menurut Al Ghamdi et al. (2020) mengungkapkan bahwa seorang karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang lebih tinggi akan cenderung lebih ulet saat mengerjakan segala tugas dalam pekerjaan.

Self-efficacy merupakan keadaan sejauh mana individu mampu menganggap kemampuan dirinya saat melakukan sesuatu dengan efektif untuk mencapai tujuan tertentu dan memperkirakan konsekuensi maupun antisipasinya (Bandura, 1977). *Self-efficacy* yang dimiliki karyawan dapat menjadi tolak ukur bagaimana kemampuan karyawan tersebut atas keyakinan maupun pengetahuan yang dimiliki dalam dirinya saat mengerjakan suatu skema ataupun perencanaan kegiatan agar dapat meraih keberhasilan (Rafiola et al., 2020). Terdapat beberapa penelitian yang cukup banyak menemukan bahwa *self-efficacy* memberikan pengaruh terhadap kinerja pada karyawannya. Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Khaerana (2020) kepada (KPUD) kabupaten luwu timur, bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin meningkat kinerja dan berdampak baik bagi perusahaan.

Beberapa penelitian terbaru juga sejalan dengan hasil pada penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Hakiki et al. (2024) terhadap pegawai perumda Magelang mengungkapkan, *self-efficacy* memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap para karyawan. Menurut Nur Hakiki, tingkat *self-efficacy* yang baik akan dapat meningkatkan kepercayaan serta keyakinan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan meningkatkan tekad yang kuat dalam mengatasi segala hambatan yang muncul. Kemudian pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Amelia et al. (2024) kepada para pekerja di PT. AST Indonesia Semarang menyatakan bahwa, *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pula terhadap kinerja para karyawan. Hal tersebut memiliki makna bahwa, semakin baik tingkat *self-efficacy* yang dimiliki karyawan akan meningkatkan rasa percaya diri serta memberikan rasa aman atas tugas yang tengah dikerjakan, sehingga akan berpotensi pada peningkatan kinerja yang dihasilkan.

Serupa pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2023) terhadap 100 karyawan pada perusahaan manufaktur di DKI Jakarta yang mengungkapkan bahwa, *self-efficacy* secara positif memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Menurut Hadi menjelaskan pula dalam hasil penelitiannya bahwa, *self-efficacy* dapat dijadikan sebagai alat yang cukup ampuh untuk mengarahkan para karyawan dalam meningkatkan kinerja lebih baik. Hal tersebut dikarenakan, dengan adanya *self-efficacy* akan dapat mendorong karyawan dalam terlibat di seluruh pekerjaan yang ada serta melakukan tugas-tugasnya dengan lebih baik.

Kemudian salah satu faktor yang juga minim dipahami sebagai faktor pendorong kinerja para karyawan yakni kesejahteraan secara mental atau *psychological well being* (Kundi et al., 2020). Pernyataan tersebut diungkapkan pula oleh Bakker et al. (2019) yang menjelaskan bahwa *psychological well being* karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai sebuah keberhasilan atas kinerja karyawan disuatu perusahaan. Menurut Hewett et al. (2018) berpendapat bahwa, dengan adanya *psychological well being* yang dimiliki karyawan akan mengarah pada peningkatan dalam produktivitas dan kinerja dalam perusahaan.

Psychological well being adalah sebuah bentuk pencapaian terhadap potensi psikologis yang dimiliki setiap individu, ketetapan dalam menyusun tujuan hidup, kemampuan untuk membangun dan memperluas jejaring sosial, mengontrol situasi lingkungan sesuai dengan kondisi diri, mampu menerima serta memahami setiap kelebihan maupun kelemahan yang dimiliki, dan juga selalu berusaha untuk mengembangkan potensi dalam diri (Ryff & Singer, 2008). *Psychological well being* yang dimiliki karyawan akan memberikan peningkatan terhadap rasa bahagia, sehingga meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja (Huang et al., 2016). Menurut Mousa et al. (2020) berpendapat bahwa, *psychological well being* memberikan pengaruh positif terhadap bagaimana sikap kerja karyawan dan meminimalisir konflik seputar pekerjaan, antar karyawan, bahkan pihak luar perusahaan lainnya.

Pada hasil penelitian ini pula sejalan dengan penelitian Putra & Sarinah (2020) terhadap karyawan di PT. Sumatera Berlian Motors bahwa, *psychological well being* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja seorang karyawan. Hal tersebut memberikan penjelasan ketika seorang karyawan memiliki *psychological well being* yang baik, maka individu tersebut akan memberikan kondisi yang positif yang akan membantu dalam menemukan makna pekerjaan yang sedang dijalani. Sikap positif tersebut dapat dirasakan baik terhadap diri sendiri maupun lingkungan kerja sekitar, yang nantinya akan mengaktualisasikan diri individu tersebut kepada kebahagiaan dan meningkatkan tingginya kinerja dalam perusahaan.

Penelitian terbaru sejalan dengan hasil penelitian ini juga diungkapkan oleh Handayani et al. (2023) bahwa, *psychological well being* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa, karyawan dengan tingkat *psychological well being* yang tinggi akan mengalami emosi yang cenderung positif, kepuasan, serta memiliki tujuan terarah dalam pekerjaan. Hal tersebut akan berpotensi pada meningkatnya kinerja karyawan, sebab lebih termotivasi, dan merasa dilibatkan pada pekerjaan. Selain itu pula, tingkat *psychological well being* yang baik pula akan memberikan karyawan kemampuan dalam mengatasi kesulitan ataupun tantangan dalam pekerjaan dengan efektif yang berakibat pada meningkatnya kualitas pada kinerja karyawan tersebut. Serupa pula dengan penelitian Sofyanty & Setiawan (2020), yang memperoleh hasil adanya pengaruh *psychological well being* terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa, karyawan dengan *psychological well being* yang baik cenderung dapat menjaga emosi positifnya sehingga dapat bekerja secara produktif, bebas dari cemas, mampu mengatasi masalah pribadi maupun pekerjaan, serta menjalin hubungan secara positif dengan rekan kerja.

Pada penelitian ini tentu memiliki kelebihan dan keterbatasan tersendiri. Kelebihan pada penelitian ini mampu menjangkau data yang cukup heterogen dimana tempat bekerja tidak hanya seputar Jawa Timur namun beberapa pulau di Indonesia dengan beragam bidang pekerjaan. Namun keterbatasan terdapat peneliti hanya fokus terhadap bagaimana pengaruh variabel bebas yang diteliti yaitu *self-efficacy* dan *psychological well being* terhadap kinerja karyawan tanpa mempertimbangkan pengaruh lain di luar variabel bebas yang ditentukan.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, maka dapat memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *independen* yaitu *self-efficacy* dan *psychological well being* terhadap kinerja karyawan di Indonesia sebesar 60.3%. Sementara itu, diperoleh pula adanya pengaruh secara parsial antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan sebesar 64,9% dan *psychological well being* terhadap kinerja karyawan sebesar -4.64%. Selain itu pula, penelitian ini menjawab hasil beberapa penelitian kontradiktif sebelumnya melalui hasil yang diperoleh secara parsial pada masing-masing variabel *independen* tersebut.

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber rujukan dalam suatu manajemen organisasi perusahaan untuk mampu meningkatkan kinerja melalui strategi tertentu untuk keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan. Tidak hanya demikian, penelitian ini memberikan implikasi pada perusahaan melalui memberikan *feedback* positif, memberikan peluang karyawan menyelesaikan target tugas yang beragam sesuai bidangnya, menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta mendukung atau memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk berkembang sesuai keterampilan terkait tugas pekerjaan. Kemudian, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat memperluas sampel subjek pada penelitian ini serta menggunakan variasi metode, maupun variabel dan instrumen penelitian lainnya agar dapat memperoleh temuan baru.



REFERENSI

- Agustin, D., Widyani, A. A., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada cv. Era dua ribu Bangli. *Value*, 2(3), 772-781.
- Alghamdi, A., Karpinski, A. C., Lepp, A., & Barkley, J. (2020). Online and face-to-face classroom multitasking and academic performance: Moderated mediation with self-efficacy for self-regulated learning and gender. *Computers in Human Behavior*, 12(6), 214–222. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.08.018>.
- Ali, F. (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>.
- Amelia, A., Cahyono, Nurchayati, & Suparjo. (2024). Dampak self efficacy, career development, dan transformational leadership terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ekonomi & ekonomi Syariah*, 7(1), 2614-3259.
- Ardi, V. T. P., Astuti. E. S., & Sulisty, M. C. W. (2017). Pengaruh self efficacy terhadap employee engagement dan kinerja karyawan (studi pada karyawan pt. telekomunikasi indonesia regional v surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1), 163-172.
- Arika, Y. (2023, Januari 13 th). Optimisme 2023 di tengah stagnasi kualitas SDM. Diakses pada November 10, 2023 dari
- Ary, Restu, I., & Sriathi, A. 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), 6990-7013. Doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p02.
- Azizha, M., Nuryyatiningrum, N. A. H., & Zikrinawati, K. (2023). Gambaran *psychology well-being* pada pegawai di bidang pendidikan diniyyah dan pondok pesantren di kementerian agama provinsi jawa tengah. *Psychophedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 8(1), 32-42.
- Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K. & Espevik, R. (2019), Daily strengths use and employee wellbeing: the moderating role of personality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92 (1), 144-168.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory* . Prentice Hall. Englewood Cliffs, NJ.
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy. The exercise of a control*. W. H. Freeman and Company. New York
- Bandura, A. (2002). Self-efficacy. *In changing societies*. Cambridge University. New York.
- Bandura, A. (1994). Self-efficac. In v.s ramachaudran (Ed). *Encyclopedia of human behavior*, 4, 71-81.
- Baron, R. A, & Byrne, D. (2003). *Psikologi sosial*. Erlangga. Jakarta.
- Berger, A. (2010). *Review : Happiness at work*. Basil & Spice.
- Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Sungai, L.-K. (2018). The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field

- study. *The International Journal of Human Resources Management*, 29(17), 2483-2502.
- Crewswell, J. W. (2014). *Penelitian kualitatif & desain riset*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Datanesia. (2022, September 19 th). PR besar membangun SDM berkualitas. Diakses pada November 10, 2023 dari <https://datanesia.id/pr-besar-membangun-sdm-berkualitas/>
- DeDonno, M. A., & Demaree, H. A. (2008). Perceived time pressure and the Iowa Gambling Task. *Judgment and Decision Making*, 3, 636-640.
- Devi, K. S., & Suwena, K. R. (2017). Faktor psikologis dan faktor organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pt. bpr. x. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 24 – 51.
- Erawati, A., & Wahyono. (2019). Peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan self efficacy terhadap kinerja pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 288–301.
- Ghufron, M., & Risnawati, N. R. (2016). *Teori-teori psikologi*. Ar-Ruzz. Jakarta
- Gibson, J. (2016). *Organisasi dan manajemen: perilaku, struktur, proses. Edisi Keempat*. Erlangga.
- Hadi, P. (2023). The influence of self-efficacy on employee performance mediated by work motivation and work engagement. *International journal of research in business and social science*, 12(2), 653-661.
- Hamida, C. S., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan psychological well-being pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(5), 14-25.
- Handayani, E. Y., Nurlita, S. I., Khasanah, N., & Prihatsanti, U. (2023). The influence of self efficacy and psychological well being on work performance among employees of bank x in semarang. *Proceedings of International Conference on Psychological Studies*, 4, 191-203.
- Hewett, R., Liefoghe, A., Visockaite, G. & Roongrengsuke, S. (2018), Bullying at work: cognitive appraisal of negative acts, coping, well-being, and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 71.
- Huang, L.-C., Ahlstrom, D., Lee, A.Y. P., Chen, S. Y. & Hsieh, M. J. (2016). High performance work systems, employee wellbeing, and job involvement: an empirical study. *Personnel Review*, 45(2), 296-314.
- Jallil, U. R., Fanggidae, R. E., & Fanggidae, A. H. J. (2020). Pengaruh konflik peran ganda dan psychological well-being terhadap kinerja. *Jurnal EKOBIS*, 10(2), 237-247.
- Kartika, J. M., Kusumo, K. C. T., & Widjaja, D. C. (2018). Pengaruh self efficacy terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di hotel maxone dharmahusada, surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(2), 135-149.
- Khaerana. (2020). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai pada sekretariat komisi pemilihan umum daerah (KPUD) kabupaten luwu timur. *Jurnal Ecoment Global: kajian bisnis dan manajemen*, 5(1), 80-89. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5il.835>.

- Koopman, L., Bernaards C., Hildebrandt, V. H., Buuren, S. V., Beek, A. J. V. D., & Vet, H. C. D. (2014). Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch Analysis. *Journal of Applied Measurement*, 15(2), 160-175.
- Kuswadi. (2004). *Cara mengukur kepuasan karyawan*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Maksum, A. (2012). *Metodologi penelitian dalam olahraga*. Unesa University Press. Surabaya.
- Mangkuprawira, S., & A.V. Hubeis, (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia. Edisi kesepuluh*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mathis, R. & Jackson, J. (2011). *Human resource management*. 13th ed. South Western Cengage Learning. USA.
- Mousa, M., Massoud, H. K. & Ayoubi, R. M. (2020). Gender, diversity management perceptions, workplace happiness and organisational citizenship behaviour. *Employee Relations: The International Journal*, 11(1), 1249-1269.
- Myers. (1996). D.G. *Social Psychology*. McGraw-Hill College. Boston.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan divisi finance dan divisi human resource pt. Coca-cola distributor indonesia, surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1-12.
- Nurkhakiki, R., Utami, E. M., & Wijayanti. (2024). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Volatilitas*, 6(1), 3031-4569.
- Paramitta, A., Putra, A. I. D., & Sarinah, S. (2020). Work engagement ditinjau dari psychological well-being pada karyawan pt. sumatera berlian motors. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 4(1), 45. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v4i1.1702>.
- Pashiera, R. S., & Budiono. (2023). Peran *work engagement* sebagai variabel intervening pada pengaruh *psychological well-being* terhadap orang *employee performance*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 393-405.
- Rijal, F., & Abdullah, M., W. (2020). Pengaruh healthy lifestyle psychological well being, dan self efficacy terhadap kinerja auditor dengan task complexity sebagai pemoderasi. *Jurnal Akuntansi : Kajian Ilmiah Akuntansi*, 7,(1), 22-43.
- Ryff, C.D. (1989). Happiness is everything, or is it? Exploration on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality*, 57, 1069-1081.
- Ryff. (1995). The structure of psychological well being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719-727.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological well-being: maning, measurement, and implications for prcyhotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65(1), 14-23.

- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 9(1), 13–39.
- Sarmawa, I. W. G., Suparta, I. W. G., Riana, I. G., & Dewi, I. G. A. M. (2017). Influence of self-leadership on employee performance with work culture as mediator: study at tenun ikat industries in klungkung-bali, indonesia. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 5(12), 264-276.
- Schaefer, C. P., Cappelleri, J. C., Cheng, R., Cole, J. C., Guenther, S., Fowler, J., & Mamolo, C. (2015). Health care resource use, productivity, and costs among patients with moderate to severe plaque psoriasis in the United States. *Journal of the American Academy of Dermatology*, 74(4), 585–593. <https://doi.org/10.1016/j.jaad.2015.06.049>
- Schwarzer, R., Born, A., Iwawaki, S., & Lee, Y. M. (1997). The assesment of optimistic self-beliefs; comparison of the german, spanish, and chinese versions of the general self-efficacy scale. *Appllied Psychology: An International Review*, 46(1), 69-88.
- Sofyanty, D., & Setiawan, T. (2020). Pengaruh kontrak psikologis dan psychological well being terhadap kinerja karyawan : studi pada pt. asia kapitalindo jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial, & Humaniora*, 2(2), 25-34.
- Sulaikah, Maharani, A., & Hidayah, Z. (2021). Pengaruh kesejahteraan psikologis, dukungan sosial sebagai mediasi dalam pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3), 572-583.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. PT. Alfabet. Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV. Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Aplhabet. Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Aplhabet. Bandung.
- Syifa, M. A., & Maharani, V. (2022). The effect of self efficacy on employee performance with job satisfaction as a meditation variable at the public work office of tegal district. *Jurnal Dimensi*, 11(3), 500-517. Doi: 10.33373/dms.v11i3.4283
- Triananda, K. (2015, Agustus 20 th). Penerapan standar kompetensi kerja nasional tingkatan kualitas SDM. Diakses pada April 5, 2023 dari <https://www.beritasatu.com/ekonomi/300610/penerapan-standar-kompetensi-kerja-nasional-tingkatkan-kualitas-sdm>
- Triccia, A. D., & Satiningsih, (2020). Hubungan psychological capital dengan kinerja pada karyawan di perusahaan x. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(4), 1-12.
- Veithzal, R. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, dari teori ke praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wardhana, R. M. D. H. ., Tarmedi, E., & Sumiyati. (2016). Upaya meningkatkan kinerja dengan cara memberikan motivasi kerja dan menumbuhkan komitmen organisasional pegawai dinas perhubungan provinsi jawa barat. *Journal of Business and Management Education*, 1(2), 91–96. Doi: 10.17509/jbme.v1i2.5969
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan : teori psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.



LAMPIRAN

Lampiran 1. *Blueprint Skala*

Blueprint Skala *Self-Efficacy*

General Self-Efficacy Scale (GSES)

No	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Generality</i>	1, 4, 5, 8, 9	-	5
2.	<i>Level</i>	3, 7	-	2
3.	<i>Strength</i>	2, 6, 10	-	3
Total				10

Blueprint Skala *Psychological Well Being*

Ryff's Psychological Well Being Scale (RPWB)

No	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Self-acceptance</i>	1, 2	5	3
2.	<i>Positive relations with others</i>	13	6, 16	3
3.	<i>Autonomy</i>	17, 18	15	3
4.	<i>Environmental Mastery</i>	8, 9	4	3
5.	<i>Purpose in life</i>	3	7, 10	3
6.	<i>Personal growth</i>	11, 12	14	3
Total				18

*Blueprint Skala Kinerja Karyawan
Individual Work Performance (IWP)*

No	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Task Performance</i>	1-5	-	5
2.	<i>Contextual Performance</i>	6-13	-	8
3.	<i>Counterproductive Work Behaviour</i>	14-18	-	5
Total				18

Lampiran 2. Skala Penelitian

Nama/Inisial :
 Jenis Kelamin :
 Agama :
 Usia :
 Pendidikan Terakhir :
 Status :
 Asal Institusi/Perusahaan :
 Jabatan/Posisi Kerja :
 Kota Domisi Kerja :

SELF-EFFICACY

PETUNJUK

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan.

Anda diminta untuk memilih salah satu jawaban yang dirasa paling sesuai atau menggambarkan diri anda dengan keadaan saat ini.

Keterangan:

- 1 = Sangat Tidak Benar
- 2 = Sedikit Tidak Benar
- 3 = Cukup Benar
- 4 = Sangat Benar

No.	ITEM	STB	STB	CB	SB
		Sangat Tidak Benar	Sedikit Tidak Benar	Cukup Benar	Sangat Benar
		1	2	3	4
1.	Saya selalu dapat mengatasi masalah sulit jika saya berusaha	1	2	3	4
2.	Jika ada yang menentang saya, saya bisa menemukan cara untuk mendapatkan apa yang saya inginkan	1	2	3	4
3.	Mudah bagi saya tetap fokus mencapai cita-cita saya	1	2	3	4
4.	Saya yakin bahwa saya bisa menghadapi situasi yang tidak terduga	1	2	3	4
5.	Berkat kreativitas saya, saya tahu bagaimana cara mengatasi situasi yang tidak terduga	1	2	3	4
6.	Saya bisa menyelesaikan sebagian besar masalah jika saya berusaha	1	2	3	4
7.	Saya bisa tetap tenang saat menghadapi masalah karena saya mempunyai kemampuan penyelesaian yang baik	1	2	3	4
8.	Jika saya dihadapkan pada masalah, saya biasanya dapat menemukan beberapa solusi	1	2	3	4
9.	Jika saya dalam kesulitan, saya biasanya memikirkan solusinya	1	2	3	4
10.	Saya biasanya menangani apapun yang menimpa saya	1	2	3	4

PSYCHOLOGICAL WELL BEING

PETUNJUK

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan.

Anda diminta untuk memilih salah satu jawaban yang dirasa paling sesuai atau menggambarkan diri anda dengan keadaan saat ini.

Keterangan:

1 = Sangat Setuju

2 = Agak Setuju

3 = Sedikit Setuju

4 = Netral

5 = Sedikit Tidak Setuju

6 = Agak Tidak Setuju

7 = Sangat Tidak Setuju

No.	ITEM	SS	AS	sS	N	sTS	ATS	STS
		Sangat Setuju	Agak Setuju	Sedikit Setuju	Netral	Sedikit Tidak Setuju	Agak Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Saya menyukai sebagian besar kepribadian saya	1	2	3	4	5	6	7
2.	Ketika melihat kisah hidup saya, saya merasa puas dengan apa yang sudah terjadi sejauh ini di hidup saya	1	2	3	4	5	6	7
3.	Banyak orang yang menjalani hidupnya tanpa tujuan, tapi saya bukan salah satunya	1	2	3	4	5	6	7
4.	Tuntutan kehidupan sering membuat saya tertekan*	1	2	3	4	5	6	7
5.	Saya merasa kecewa akan pencapaian saya dalam banyak hal*	1	2	3	4	5	6	7
6.	Saya merasa sulit dan frustrasi untuk menjaga hubungan yang erat*	1	2	3	4	5	6	7
7.	Saya menikmati waktu saat ini dan tidak terlalu memikirkan masa depan*	1	2	3	4	5	6	7

8.	Secara umum, saya merasa memiliki kendali atas apa yang terjadi di hidup saya	1	2	3	4	5	6	7
9.	Saya pandai mengelola tanggung jawab dalam kehidupan sehari-hari	1	2	3	4	5	6	7
10.	Terkadang saya merasa seolah-olah sudah melakukan semua yang harus dilakukan dalam hidup	1	2	3	4	5	6	7
11.	Bagi saya, hidup adalah proses belajar, beradaptasi, dan tumbuh secara terus-menerus	1	2	3	4	5	6	7
12.	Saya pikir penting untuk memiliki pengalaman baru yang menantang cara saya memandang diri saya dan dunia	1	2	3	4	5	6	7
13.	Orang mungkin menggambarkan saya sebagai orang yang suka memberi, mau berbagi waktu dengan orang lain	1	2	3	4	5	6	7
14.	Saya sudah lama berhenti mencoba membuat perubahan dan perbaikan besar dalam hidup*	1	2	3	4	5	6	7
15.	Saya mudah terbawa opini kuat orang lain*	1	2	3	4	5	6	7
16.	Saya belum mengalami banyak hubungan yang erat	1	2	3	4	5	6	7

	dan saling percaya dengan orang lain*							
17.	Saya percaya dengan pendapat saya sendiri meskipun berbeda dari cara berpikir sebagian besar orang lain	1	2	3	4	5	6	7
18.	Saya menilai diri saya berdasarkan apa yang saya anggap penting, bukan berdasarkan nilai-nilai yang dianggap penting oleh orang lain	1	2	3	4	5	6	7

KINERJA

PETUNJUK

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan.

Anda diminta untuk memilih salah satu jawaban yang dirasa paling sesuai atau menggambarkan diri anda dengan keadaan saat ini.

Keterangan:

0 = Jarang

1 = Kadang

2 = Teratur

3 = Sering

4 = Selalu

No.	ITEM	JARANG	KADANG	TERATUR	SERING	SELALU
		0	1	2	3	4
1.	Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikannya tepat waktu	0	1	2	3	4

2.	Saya terus mengingat target pekerjaan yang harus saya capai.	0	1	2	3	4
3.	Saya dapat menetapkan prioritas	0	1	2	3	4
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien	0	1	2	3	4
5.	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik	0	1	2	3	4
6.	Saya berniatif memulai tugas baru setelah tugas sebelumnya selesai	0	1	2	3	4
7.	Saya bersedia mengambil tugas-tugas yang menantang ketika ada	0	1	2	3	4
8.	Saya berusaha terus memperbarui pengetahuan terkait pekerjaan saya	0	1	2	3	4
9.	Saya berusaha terus memperbarui keterampilan terkait pekerjaan saya.	0	1	2	3	4
10.	Saya menemukan solusi kreatif untuk masalah baru.	0	1	2	3	4
11.	Saya mengambil tanggung jawab ekstra/tambahan dalam kerja.	0	1	2	3	4
12.	Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya.	0	1	2	3	4
13.	Saya berpartisipasi aktif dalam rapat atau pertemuan	0	1	2	3	4

14.	Saya mengeluhkan persoalan-persoalan kecil dalam pekerjaan saya	0	1	2	3	4
15.	Saya membesar-besarkan masalah di tempat kerja	0	1	2	3	4
16.	Saya lebih fokus pada aspek negatif ketimbang aspek positif pada situasi di tempat kerja	0	1	2	3	4
17.	Saya membicarakan hal-hal negatif pekerjaan saya dengan rekan-rekan kerja saya	0	1	2	3	4
18.	Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan dengan orang-orang di luar tempat kerja saya	0	1	2	3	4

Lampiran 3. Validitas dan Reliabilitas

Self-efficacy

Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	33.88	8.557	.466	.910
X2	33.84	8.586	.475	.909
X3	33.80	8.000	.756	.890
X4	33.80	8.408	.578	.902
X5	33.82	8.273	.618	.899
X6	33.72	8.410	.680	.896
X7	33.72	8.124	.821	.887
X8	33.74	8.115	.787	.889

X9	33.74	8.156	.768	.890
X10	33.80	7.959	.774	.889

Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	10

Psychological well being

Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	104.28	88.491	.769	.930
X02	104.36	89.541	.725	.931
X03	104.08	92.361	.683	.932
X04	104.18	93.783	.596	.934
X05	104.14	92.776	.605	.934
X06	104.20	93.143	.603	.934
X07	103.96	93.590	.672	.932

X08	104.22	90.583	.715	.931
X09	104.16	90.341	.777	.930
X10	104.18	94.518	.567	.934
X11	104.06	87.690	.821	.929
X12	104.14	89.184	.821	.929
X13	104.22	92.053	.776	.930
X14	104.06	98.017	.333	.938
X15	104.18	95.457	.498	.935
X16	104.14	96.449	.505	.935
X17	104.38	90.853	.637	.933
X18	104.50	92.378	.543	.935

Relibialitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	18

Kinerja**Validitas****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	50.24	30.962	.593	.802
X02	50.12	32.108	.506	.808
X03	50.00	32.898	.590	.807
X04	50.26	31.462	.616	.802
X05	50.32	31.324	.574	.803
X06	50.16	32.015	.512	.807
X07	50.08	33.014	.479	.810
X08	49.98	34.102	.424	.815
X09	49.92	35.177	.236	.821
X10	50.16	33.076	.448	.812
X11	50.16	33.076	.448	.812
X12	50.14	33.307	.415	.813
X13	50.14	33.715	.351	.816
X14	52.22	32.665	.229	.831
X15	52.32	32.671	.246	.829
X16	52.44	31.843	.398	.815
X17	52.62	33.016	.353	.816
X18	52.64	33.296	.324	.818

Relibialitas**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	18

Lampiran 4. Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.054	152	.200*	.992	152	.577

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 5. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.944	4.141		3.850	.000		
	Self-efficacy	.920	.068	.845	13.545	.000	.685	1.460
	Psychological well being	.080	.036	.138	2.210	.029	.685	1.460

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 6. Heterokedastisitas**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.666	2.485		1.073	.285		
	Self-efficacy	-.008	.041	-.018	-.187	.852	.685	1.460
	Psychological well being	.019	.022	.083	.846	.399	.685	1.460

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 7. Autokorelasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776 ^a	.603	.597	4.600	1.818

a. Predictors: (Constant), PWB, S.E

b. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 8. Uji Regresi Linier Berganda**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4780.924	2	2390.462	112.963	.000 ^b
	Residual	3153.049	149	21.161		
	Total	7933.974	151			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PWB, S.E

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.944	4.141		3.850	.000
	Self-efficacy	.920	.068	.845	13.545	.000
	Psychological well being	.080	.036	.138	2.210	.029

a. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.603	.597	4.600

a. Predictors: (Constant), PWB, S.E

b. Dependent Variable: KINERJA

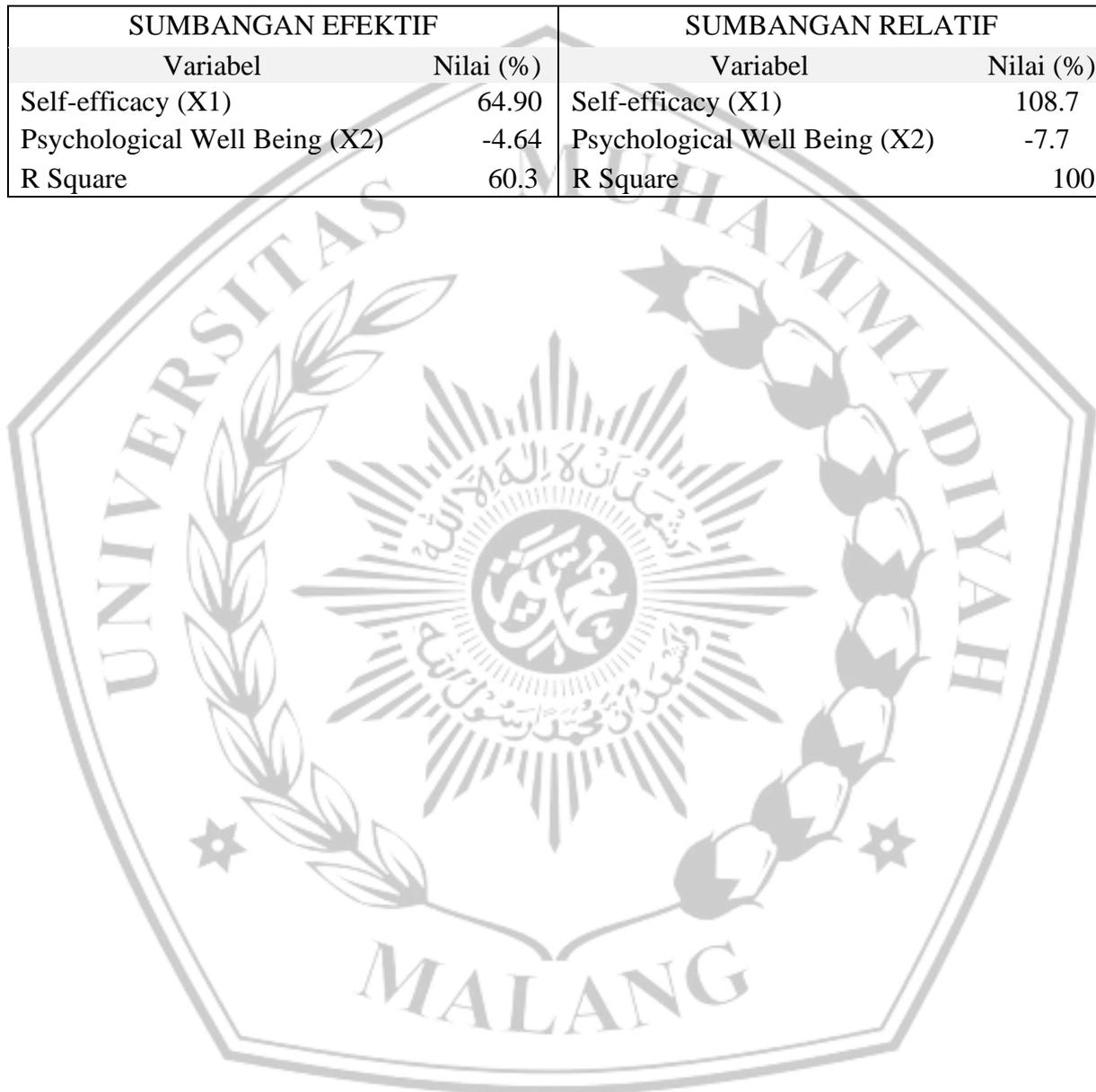
Lampiran 9. Uji Korelasi Pearson & Sumbangan Parsial

Correlations

		KINERJA	S.E	PWB
Pearson Correlation	KINERJA	1.000	.768	-.336
	S.E	.768	1.000	-.561
	PWB	-.336	-.561	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	.000	.000
	S.E	.000	.	.000
	PWB	.000	.000	.
N	KINERJA	152	152	152
	S.E	152	152	152
	PWB	152	152	152

Variabel	Standardized Coefficients	Koefisien Korelasi		R Square (%)
Self-efficacy (X1)	0,845	0,768		60.3
Psychological well being (X2)	0,138	-0,336		

SUMBANGAN EFEKTIF		SUMBANGAN RELATIF	
Variabel	Nilai (%)	Variabel	Nilai (%)
Self-efficacy (X1)	64.90	Self-efficacy (X1)	108.7
Psychological Well Being (X2)	-4.64	Psychological Well Being (X2)	-7.7
R Square	60.3	R Square	100.0



53	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	14
54	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
55	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32
56	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	18
57	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
58	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	34
59	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
60	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32
61	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	36
62	2	3	3	3	4	2	2	4	4	2	29
63	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	37
64	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	31
65	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
66	2	2	4	2	4	4	3	3	3	2	29
67	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
68	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	32
69	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
70	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33
71	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	33
72	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35
73	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
74	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37
75	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	32
76	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	31
77	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
78	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
79	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	14
80	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	33

81	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	34
82	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
83	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
84	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	24
85	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
86	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
87	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	24
88	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
89	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
90	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	27
91	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	36
92	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
93	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
94	2	2	4	2	4	4	2	2	2	3	27
95	1	2	2	3	3	1	1	1	1	2	17
96	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
97	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	36
98	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	15
99	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	35
100	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
101	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	23
102	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
103	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	33
104	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
105	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35
106	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
107	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
108	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	33

109	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	33
110	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	37
111	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
112	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	34
113	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	27
114	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
115	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	33
116	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
117	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
118	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	34
119	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	35
120	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	34
121	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
122	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	34
123	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
124	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	33
125	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
126	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	24
127	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28
128	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
129	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
130	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36
131	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
132	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	36
133	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	34
134	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	37
135	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
136	2	2	3	2	3	3	3	4	4	2	28

137	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
138	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	24	
139	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	
140	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	13	
141	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	37	
142	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	36	
143	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	
144	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	34	
145	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	33	
146	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38	
147	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	
148	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38	
149	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	
150	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37	
151	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	
152	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	34	

Skoring skala *Psychological well being*

No	x.1	x.2	x.3	x.4	x.5	x.6	x.7	x.8	x.9	x.10	x.11	x.12	x.13	x.14	x.15	x.16	x.17	x.18	TOTAL
1	2	3	7	3	2	1	1	2	7	2	2	7	2	1	1	3	5	5	56
2	4	3	7	2	2	2	1	7	7	2	7	7	2	1	1	2	2	2	61
3	3	3	7	2	2	2	2	7	7	2	3	2	2	3	2	3	2	2	56
4	7	2	7	4	4	2	1	2	2	1	7	2	2	2	2	3	3	2	55
5	7	2	7	2	1	1	1	2	7	2	7	2	2	1	1	1	2	2	50
6	7	2	3	3	1	1	1	2	2	1	2	7	3	3	2	3	3	3	49
7	7	7	7	1	3	2	2	7	7	2	2	7	2	1	1	3	3	3	67
8	5	6	2	5	5	2	5	5	6	6	5	5	6	3	1	1	5	6	79

9	3	3	7	5	1	1	2	7	2	2	3	2	2	3	3	2	6	6	60
10	6	7	4	7	7	6	4	4	7	6	4	4	6	4	4	5	4	4	93
11	5	5	2	6	3	5	3	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	3	75
12	3	3	7	5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	1	3	3	53
13	7	7	7	2	1	2	1	2	2	2	7	2	2	2	2	1	2	2	53
14	7	2	2	4	2	1	2	2	7	1	7	7	2	1	1	2	4	4	58
15	7	2	2	2	1	2	2	7	7	1	7	7	2	1	1	2	2	2	57
16	6	7	2	6	4	2	4	4	6	2	4	4	6	2	1	1	7	7	75
17	7	7	7	2	2	2	2	2	2	2	7	7	2	2	2	1	2	7	65
18	7	2	7	2	1	1	1	7	7	1	7	7	2	3	1	1	7	2	66
19	3	3	4	4	2	3	1	3	7	2	2	4	7	2	1	2	7	2	59
20	3	3	7	3	1	2	1	2	2	2	2	7	3	3	2	2	6	6	57
21	4	4	7	4	2	2	2	2	3	2	7	7	4	2	1	2	4	4	63
22	2	2	7	2	2	2	2	2	2	3	2	7	2	2	2	2	2	2	47
23	7	7	7	2	2	1	1	7	7	2	7	3	7	1	2	2	5	5	75
24	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	7	2	1	1	2	2	2	44
25	2	3	3	5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	47
26	5	7	7	7	5	3	5	5	3	7	7	5	3	3	3	3	3	3	84
27	4	4	7	6	1	1	1	2	2	1	2	7	2	1	1	2	2	2	48
28	3	2	2	3	2	2	2	7	7	2	7	2	2	1	2	1	7	7	61
29	7	2	7	1	1	2	2	2	7	2	7	7	7	1	1	2	7	2	67
30	7	7	2	5	3	3	4	4	3	4	7	3	3	2	3	3	5	5	73
31	7	7	7	2	4	4	3	4	4	3	2	2	3	1	1	2	4	4	64
32	7	7	5	6	6	5	3	7	3	5	5	7	6	3	5	5	2	2	89
33	2	7	7	4	1	1	1	7	7	1	7	2	2	2	1	1	2	2	57
34	7	2	7	2	2	1	1	2	2	1	7	7	7	2	1	1	7	2	61
35	7	7	7	3	1	1	1	2	2	1	7	7	7	1	1	2	7	7	71
36	7	7	4	6	7	2	6	7	6	4	4	7	4	4	4	1	2	7	89

37	4	2	4	4	1	1	2	7	7	1	7	2	2	1	1	2	7	7	62
38	4	3	7	2	1	2	1	7	7	2	3	3	4	3	1	3	3	3	59
39	7	2	7	2	1	2	2	2	2	1	2	7	7	1	2	2	2	2	53
40	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	48
41	6	7	3	6	5	3	7	7	6	5	5	6	5	3	3	2	3	3	85
42	3	7	7	1	2	3	1	7	7	2	7	2	7	2	1	1	6	6	72
43	2	2	7	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	39
44	7	7	3	3	3	3	1	7	3	3	7	2	2	1	1	1	2	2	58
45	7	7	7	2	2	1	1	7	7	1	7	7	2	1	2	2	7	7	77
46	2	2	2	3	3	3	2	7	2	2	7	7	3	1	2	1	2	2	53
47	7	7	7	1	3	2	2	7	7	2	7	3	3	2	1	1	3	2	67
48	7	7	7	2	2	2	2	7	2	2	7	7	2	2	2	2	5	5	72
49	2	2	2	4	1	1	1	2	2	1	7	2	4	3	1	1	7	7	50
50	7	2	7	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	48
51	7	7	7	2	2	2	1	2	2	1	7	7	2	1	1	1	2	7	61
52	7	7	7	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	50
53	7	7	4	5	5	7	5	4	5	7	5	5	4	4	5	4	4	4	91
54	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	7	2	2	2	2	2	2	7	50
55	4	4	7	1	1	1	2	2	2	1	7	2	4	1	2	1	6	7	55
56	6	6	3	3	5	5	7	7	5	6	5	6	7	1	2	2	7	6	89
57	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	1	3	3	4	4	56
58	7	7	7	1	2	2	2	2	2	2	2	7	2	2	2	2	2	2	55
59	3	3	7	3	3	3	3	3	3	3	7	3	7	3	1	3	7	7	72
60	2	7	2	2	2	2	2	7	7	1	7	7	2	2	1	1	5	5	64
61	7	7	7	1	1	1	1	2	2	2	7	2	2	1	2	2	6	6	59
62	2	7	7	1	1	1	2	7	7	1	2	7	7	2	1	1	7	7	70
63	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	1	3	5	5	57
64	3	3	7	3	3	3	3	3	3	3	7	3	7	3	2	3	4	4	67

65	7	7	7	1	1	2	1	7	7	2	7	2	2	1	1	1	2	2	60
66	4	4	7	5	3	4	3	3	3	3	3	4	7	3	3	3	5	5	72
67	7	2	7	3	3	3	3	3	3	3	7	2	7	1	1	2	7	7	71
68	3	3	7	3	3	3	3	3	3	3	7	3	3	1	2	3	5	5	63
69	7	7	7	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	7	6	60
70	2	2	7	2	1	1	1	7	7	1	7	3	7	2	1	1	7	7	66
71	2	2	7	2	2	2	2	2	2	2	2	7	7	1	2	2	6	7	59
72	7	7	7	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	1	2	7	2	61
73	7	7	2	1	1	1	1	7	7	1	7	2	2	1	1	1	6	6	61
74	4	4	7	5	1	1	1	7	7	1	7	4	4	3	1	3	5	5	70
75	2	7	2	3	1	1	1	7	7	1	7	2	2	2	1	1	7	6	60
76	3	2	2	1	1	1	1	7	7	1	3	7	3	3	1	3	2	7	55
77	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	4	2	3	2	2	4	4	48
78	7	7	7	1	1	1	1	7	7	1	7	2	2	1	1	1	2	2	58
79	7	7	6	7	6	6	5	6	5	6	5	5	7	5	4	4	7	7	105
80	3	2	7	2	2	2	2	2	2	2	2	7	3	2	2	2	5	5	54
81	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	7	3	3	2	2	2	3	3	46
82	7	7	3	3	3	3	3	3	3	3	7	7	7	1	1	3	7	7	78
83	7	7	7	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	1	4	4	59
84	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	6	7	54
85	7	7	7	1	2	1	2	7	2	2	7	7	2	1	1	2	7	7	72
86	7	2	7	1	1	1	1	7	7	1	2	2	2	1	1	1	6	6	56
87	5	2	5	6	3	5	7	7	6	6	2	5	6	2	2	2	5	5	81
88	7	2	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	45
89	7	7	2	2	2	2	2	2	2	1	7	7	2	1	2	2	7	7	64
90	6	6	5	7	5	3	5	7	3	7	5	5	7	2	3	3	5	6	90
91	4	4	7	3	3	3	3	3	3	3	7	4	4	1	1	3	4	4	64
92	2	7	7	1	1	1	1	7	7	1	7	2	7	2	2	1	7	7	70

93	7	7	7	2	1	1	1	7	7	1	7	2	2	2	2	1	6	6	69
94	3	3	7	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	50
95	6	6	4	5	4	5	6	4	4	5	6	5	6	4	4	2	4	4	84
96	7	7	7	3	1	1	1	7	7	1	7	3	3	1	2	1	7	7	73
97	7	7	7	4	1	1	1	7	7	1	7	4	4	1	1	1	7	7	75
98	7	7	6	6	5	3	7	3	5	5	6	6	7	2	1	1	5	6	88
99	4	3	4	3	1	1	1	7	7	1	4	4	7	1	1	1	7	7	64
100	7	7	7	2	1	1	1	7	7	1	7	2	2	2	1	1	2	2	60
101	6	6	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	6	4	3	3	4	4	79
102	7	7	2	2	2	2	2	2	3	3	7	2	2	3	1	2	5	5	59
103	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	1	2	6	7	50
104	7	7	3	1	3	3	3	3	3	3	7	3	7	1	2	2	2	2	62
105	3	2	7	3	1	1	1	7	7	1	7	3	2	1	2	2	2	2	54
106	2	2	7	3	2	2	2	2	2	2	2	7	7	3	1	1	2	3	52
107	7	7	2	1	1	2	2	7	7	1	7	2	7	1	1	2	6	6	69
108	7	7	7	2	3	3	3	3	3	3	3	7	3	1	2	3	5	5	70
109	3	2	7	3	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	1	1	7	7	50
110	4	4	7	3	1	1	1	3	3	3	7	3	4	2	1	1	7	7	62
111	7	7	7	3	3	2	1	7	7	1	2	2	7	1	1	1	7	7	73
112	2	2	7	2	2	2	2	3	3	3	7	7	2	3	3	2	3	3	58
113	5	6	5	6	5	3	5	5	3	7	7	6	3	5	3	5	5	5	89
114	7	2	7	1	2	1	1	3	3	1	7	2	3	1	1	1	6	6	55
115	3	3	2	2	2	2	1	2	7	2	7	3	2	3	2	2	7	7	59
116	7	7	7	1	1	3	1	7	3	1	7	3	7	2	1	1	7	7	73
117	7	7	2	3	3	1	2	3	3	1	7	7	7	2	1	1	6	6	69
118	7	7	7	2	1	1	1	7	7	1	2	2	7	2	1	1	2	2	60
119	3	3	7	3	1	1	1	2	2	2	7	7	3	3	2	3	5	5	60
120	3	3	7	1	1	1	1	7	7	1	7	3	7	4	2	4	4	4	67

121	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	7	2	3	4	4	2	6	6	56
122	2	7	2	2	2	2	2	2	2	2	7	7	2	3	2	2	2	2	52
123	7	7	7	3	1	3	3	3	7	3	7	2	3	3	3	1	3	3	69
124	4	4	7	4	1	1	1	7	7	1	7	7	4	3	1	1	7	7	74
125	7	7	7	3	1	1	1	2	7	2	2	3	3	1	1	1	7	7	63
126	5	5	6	5	7	3	7	3	5	6	6	7	6	5	5	6	5	5	97
127	6	7	6	5	6	3	5	5	4	4	5	6	7	4	3	3	3	3	85
128	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	7	2	2	1	1	2	2	2	44
129	7	7	7	3	3	1	2	7	3	1	7	3	7	1	1	1	7	7	75
130	7	7	7	2	1	1	1	7	7	1	7	2	7	2	1	1	6	6	73
131	2	2	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	7	7	50
132	7	7	3	3	3	3	3	3	3	3	7	3	3	1	3	3	3	3	64
133	3	3	7	2	3	3	3	3	3	3	7	2	3	3	1	1	3	3	56
134	7	7	2	1	2	1	2	7	7	2	7	7	7	2	1	1	7	7	77
135	7	7	7	2	4	1	1	7	7	1	7	4	4	2	1	1	7	7	77
136	5	5	7	6	6	2	1	3	6	5	5	5	6	3	2	2	5	5	79
137	2	7	2	4	1	4	1	2	4	2	2	7	2	1	2	2	7	6	58
138	6	6	3	6	5	3	6	5	6	5	5	5	3	2	2	3	3	5	79
139	7	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	7	2	2	1	1	7	7	53
140	7	7	6	7	7	3	5	5	7	6	6	7	6	5	3	5	5	5	102
141	2	3	7	2	2	3	3	3	3	1	7	7	3	2	2	3	6	7	66
142	4	4	7	4	3	3	3	3	3	3	7	4	4	2	1	1	4	4	64
143	7	7	7	2	1	2	2	2	2	2	7	7	2	1	2	2	7	6	68
144	7	2	7	3	1	3	3	3	3	2	2	3	7	1	2	2	5	5	61
145	3	7	7	2	2	2	4	4	4	4	7	3	3	3	1	1	5	5	67
146	2	2	3	2	1	2	2	2	7	2	7	2	2	2	1	3	3	3	48
147	7	7	2	1	2	2	2	2	2	2	7	2	7	3	1	3	6	6	64
148	7	3	7	1	3	3	2	3	3	3	7	7	7	3	1	1	7	7	75

149	7	2	7	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	54
150	3	2	2	3	3	2	1	7	2	3	7	2	3	1	2	2	7	7	59
151	7	7	7	1	2	2	2	7	2	1	7	2	7	1	2	2	6	6	71
152	4	4	7	3	2	2	2	2	2	2	7	4	4	2	1	2	4	4	58



Skoring skala Kinerja

No	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	TOTAL Y
1	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	3	4	2	2	1	2	1	48
2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	53
3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	63
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	0	0	0	53
6	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	1	1	0	0	0	49
7	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	56
8	1	1	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2	4	2	2	4	4	4	46
9	3	1	2	2	2	1	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	1	2	46
10	2	0	2	1	1	0	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	47
11	1	0	0	1	1	1	2	4	4	2	2	2	4	3	3	2	2	2	36
12	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	4	3	3	1	1	1	36
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	55
14	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	0	0	0	0	0	39
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0	0	51
16	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	3	4	2	2	2	2	31
17	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	1	1	0	1	49
18	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	0	1	47
19	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	1	1	1	49
20	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	1	1	1	1	48
21	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	57
22	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	60
23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	1	1	1	1	57
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	56
25	2	1	1	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	1	1	1	1	1	39

26	1	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
27	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	60
28	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	1	1	1	1	1	48
29	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0	0	50
30	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	54
31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	60
32	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	4	1	1	1	1	28
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	60
34	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	54
35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	61
36	0	1	1	0	1	0	2	3	3	1	2	1	3	4	4	2	2	3	33
37	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	52
38	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	1	1	1	1	1	43
39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	56
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	62
41	1	1	0	1	1	2	2	2	1	2	2	2	4	3	3	3	3	3	36
42	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	1	1	1	1	1	50
43	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	51
44	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	0	0	0	0	0	46
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	55
46	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	1	1	1	52
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	1	1	1	55
48	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2	60
49	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	46
50	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	1	1	1	49
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	1	1	1	1	56
52	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	56
53	0	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	42

54	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	60
55	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	1	53
56	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	4	4	4	3	3	3	3	2	43
57	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1	0	48
58	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	1	1	1	1	1	49
59	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	0	0	0	1	1	51
60	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	1	1	1	1	48
61	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	0	0	0	0	46
62	1	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	1	1	1	1	45
63	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	54
64	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	48
65	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	56
66	2	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	54
67	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	57
68	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	47
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	1	1	1	1	55
70	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	1	1	1	0	45
71	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	51
72	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	52
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	1	1	1	1	1	52
74	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	58
75	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	58
76	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	49
77	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	4	1	1	1	1	1	51
78	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	1	1	1	1	1	51
79	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	4	4	4	4	4	41
80	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	56
81	3	3	2	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	48

82	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	56
83	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
84	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	47
85	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	61
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	55
87	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	48
88	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	1	1	1	1	55
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	58
90	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	42
91	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	55
92	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	0	0	0	52
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1	56
94	0	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	2	2	2	2	2	2	43
95	1	2	1	1	2	3	1	1	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	42
96	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	56
97	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	47
98	1	0	0	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	40
99	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	1	63
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	62
101	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	49
102	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	1	1	1	1	1	52
103	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1	1	0	45
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	64
105	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	1	56
106	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	0	0	0	0	51
107	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	55
108	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	2	2	2	2	51
109	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	2	2	2	51

110	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	61
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	64
112	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	1	50
113	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	47
114	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	2	60
115	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	1	1	2	51
116	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	1	2	53
117	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	64
118	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	56
119	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	63
120	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	1	1	1	0	0	0	0	37
121	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	55
122	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	54
123	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	61
124	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	63
125	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	2	2	54
126	1	2	4	4	3	2	2	2	1	3	4	4	2	3	3	3	3	49
127	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	1	1	1	1	43
128	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	57
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	61
130	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	63
131	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	2	2	2	2	56
132	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	56
133	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	53
134	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	1	1	1	0	49
135	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	1	1	1	0	51
136	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	1	1	3	4	4	4	2	43
137	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	60

138	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	45
139	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	1	1	1	1	1	54
140	0	1	1	0	1	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
141	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	60
142	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	62
143	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	62
144	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	52
145	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	53
146	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	55
147	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	61
148	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	57
149	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	1	1	1	1	1	53
150	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	56
151	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	60
152	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	61

Lampiran 11. Hasil Verifikasi Analisis Data dan Cek Plagiasi Laboratorium Psikologi



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/231/Lab-Psi/UMM/III/2024

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Miranti Ariani
NIM : 202010230311361
Dosen Pembimbing : 1) Muhammad Shohib, M.Si
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data.
Hasil: Lulus /~~Perbaikan~~

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 7 Maret 2024

Petugas Cek


Navy Tri Indah Sari, M.Si

MALANG



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/244/Lab-Psi/UMM/III/2024

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Miranti Ariani
 NIM : 202010230311361
 Dosen Pembimbing : 1) Muhammad Shohib, M.Si
 2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Pengaruh Self-efficacy dan Psychological Well Being terhadap Kinerja Karyawan	25%	0%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.



Malang, 8 Maret 2024

Pengas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si

MALANG

