

**Article history:**

Received: 07 May 2025

Revised: 11 September 2025

Accepted: 11 September 2025

Available online: 16 September 2025

## ***Self-Efficacy dan Job Performance: a Meta Analysis***

**Nor Lailla<sup>1</sup>, Intan Rizkia Chudri<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Jakarta

<sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Aceh, Bathoh, Banda Aceh

Corresponding Author: [nor.lailla@umj.ac.id](mailto:nor.lailla@umj.ac.id), [intan.rizkia@unmuha.ac.id](mailto:intan.rizkia@unmuha.ac.id)

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi antara *self-efficacy* dan *job performance* melalui meta-analisis untuk memberikan alternatif tawaran pengetahuan yang lebih baik tentang literatur *self-efficacy* dan *job performance*. Metode penelitian yang dilakukan dengan meta-analisis dengan menggunakan *software* JASP. Penelitian ini dilakukan pada 12 jurnal dengan 42 penelitian untuk menguji besarnya hubungan antara *self-efficacy* dan *job performance*. Hasil temuan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *self-efficacy* dan *job performance*.

**Kata kunci:** *self-efficacy*, *job performance*, meta analisis

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to explore the relationship between self-efficacy and job performance through a meta-analysis to provide an alternative and better understanding of the literature on self-efficacy and job performance. The research method used was a meta-analysis using JASP software. This study was conducted on 12 journals with 42 studies to examine the magnitude of the relationship between self-efficacy and job performance. The findings indicate a relationship between self-efficacy and job performance.*

**Keywords:** *self-efficacy*; *job performance*; *meta analysis*

### **PENDAHULUAN**

Na-Nan & Sanamthong (2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kinerja karyawan merupakan indikator penting yang mencerminkan hasil kerja karyawan, divisi, dan organisasi. Perusahaan mengharapkan karyawan dapat menghasilkan kinerja yang efektif, yaitu setiap karyawan menyadari potensi yang dimilikinya dan memberikan hasil yang berkualitas dan bermutu kepada perusahaan. (De Clercq et al., 2019) *self-efficacy* karyawan merupakan salah satu sumber kekuatan pribadi yang penting sebagai penyangga hubungan yang tidak baik dalam lingkungan kerja dan *performance job*.

Penelitian Hur et al., (2021) menyatakan *self-efficacy* memegang peranan penting dalam memotivasi karyawan untuk menggunakan upaya kreatif dalam bekerja (Kurniawan et al., 2019). Kinerja dan kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh *self-efficacy* (De Clercq et al., 2018). Dengan memahami kondisi pekerjaan, dimana *self-efficacy* kemungkinan dapat berperan untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja, organisasi dapat mengevaluasi dengan memberikan kepercayaan kepada karyawan dengan kapasitas yang dimilikinya (Carter et al., 2018).

Meskipun telah banyak penelitian yang dilakukan tentang *self-efficacy* dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Namun penggunaannya sebagai alat untuk memotivasi karyawan belum banyak dilakukan penerapannya dalam manajemen perusahaan, seperti penentuan tujuan dan umpan balik. Tujuan penelitian yang dilakukan sekarang ini adalah untuk mengetahui lebih jauh tentang *self-efficacy* dan *job performance* melalui meta-analisis karena dapat memberikan gambaran alternatif pengetahuan tentang literatur kinerja dalam pengembangan sumber daya manusia.

### Tinjauan Literatur

Penelitian Na-Nan & Sanamthong (2020) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil dari pengaruh misi/tujuan, desain sistem, kapabilitas, motivasi dan keahlian, yaitu pengetahuan bagaimana memperlakukan perilaku manusia, pengembangan sumber daya, dan psikologi industri yang berfokus pada kinerja individu. Sedangkan dalam penelitian Pandey (2019) menyatakan bahwa *job performance* adalah hubungan yang terkait dengan tingkat hasil karyawan dan organisasi. Selanjutnya, Na-Nan & Sanamthong (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kinerja individu menggambarkan efisiensi. Su et al., (2016) dalam penelitiannya menyatakan kinerja adalah sesuatu yang terkait dengan pekerjaan dengan 3 (tiga) komponen penting dari tugas, yaitu hasil dari tugas, tindakan yang diperlukan untuk melakukan tugas, dan isyarat informasi di mana seseorang dapat mendasarkan evaluasi tentang pelaksanaan tugas. Sementara dalam penelitian Wang et al, (2021) menyebutkan bahwa kinerja karyawan tergantung pada tingkat pencapaian tujuan atau tugas tertentu.

Groza & Groza (2018) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *self-efficacy* merupakan faktor moderasi penting yang menghubungkan sumber daya pengetahuan dengan kinerja penjualan. Wang et al (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *self-efficacy* yaitu keyakinan yang dapat memengaruhi perasaan, pikiran, motivasi, dan perilaku seseorang. Na-Nan & Sanamthong (2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya sendiri untuk berkembang dan menghasilkan kesuksesan dengan mengevaluasi pengalaman sebelumnya. De Clercq et al (2019) dalam penelitiannya menyatakan *self-efficacy karyawan* mencerminkan sumber daya individu yang kritis yang dapat merangsang keterlibatan karyawan dalam rangka peningkatan kinerja. Selanjutnya penelitian De Clercq et al (2018) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang rendah umumnya tidak memiliki kekuatan dalam menyelesaikan tugas mereka.

Penelitian Peterson (2020) menyebutkan bahwa *self-efficacy* adalah kepercayaan secara menyeluruh yang dimiliki oleh seseorang dalam keandalan lintas lingkungan pekerjaan dan situasi serta tugas. Selain itu *self-efficacy* yaitu keyakinan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan tugas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan olehnya (Bhatti et al., 2018). *Self-efficacy* dan kepribadian merupakan sumber daya yang tersedia untuk meningkatkan kinerja (Peterson, 2020). *Efikasi diri* terdiri dari dua bentuk yaitu bentuk *self-efficacy* umum yaitu sebagai keyakinan menyeluruh yang dimiliki oleh individu terhadap kemampuannya untuk melintasi lingkungan dan situasi, dan domain, tugas, atau *self-efficacy* sebagai keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas tertentu atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian Carter et al (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *self-efficacy* berdampak positif terhadap *job performance* karyawan baik pada level individu maupun organisasi. Selain itu *Self-efficacy* dan daya saing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Kaakeh et al., 2020).

### METODE

Penelitian ini merupakan penelitian literature, dimana dalam penelitian ini dilakukan pengkajian terhadap variabel penelitian yaitu *self-efficacy* dan *job performance*. Data uji dengan menggunakan meta-analisis . Meta-analisis yaitu penelitian yang dilakukan dengan metode melakukan ringkasan sejumlah data penelitian kemudian mengkaji dan menganalisis data penelitian dari sejumlah penelitian yang telah dilakukan sebelumnya (Clinton & Khan, 2019). Tujuan dari penggunaan meta-analisis yaitu membentuk ringkasan dalam simpulan penelitian dengan menggabungkan efek dari sejumlah penelitian untuk mendapatkan ukuran penelitian kuantitatif secara keseluruhan.

Untuk mengidentifikasi penelitian yang dilakukan dengan meta-analisis, mencari data dengan menggunakan database online yang dipublikasikan tahun 2018 hingga tahun 2024. Rincian prosedur meta-analisis yang disajikan di bawah ini, mengikuti pedoman yang direkomendasikan oleh PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta analyses*) (Sheu et al., 2018) dengan tahapan sebagai berikut:

1. Untuk melakukan definisi Kriteria Kesesuaian Literatur. Ditetapkan dengan kriteria inklusi (IC) dimana :
  - IC1: artikel harus merupakan hasil penelitian asli yang telah dipelajari dan ditulis dalam bahasa Inggris
  - IC2: Artikel ini bertujuan untuk mempelajari *self-efficacy* dan *job performance*.
2. Untuk melakukan Definisi Sumber Informasi

- a. Pencarian literatur dilakukan pada database online. Peneliti melakukan pencarian referensi melalui beberapa database, antara lain Google Scholar Elsevier (SCOPUS), Emerald, ScienceDirect, dan Proquest dengan menggunakan kata kunci “*self-efficacy*” dan “*job performance*”. dan “*job performance*” atau “*self-efficacy*”.
  - b. Disamping itu dilakukan penelusuran dengan menggunakan daftar pustaka pada kriteria inklusi artikel yang diajukan, untuk mencari ada tidaknya penelitian yang relevan.
3. Pemilihan literature
- a. Penentuan kata kunci pencarian dibuat dengan menggabungkan kata kunci dengan penggunaan “AND/AND” dan “OR/OR.” Pencarian ini menggunakan bantuan aplikasi *Publish or Perish*.
  - b. Eksplorasi serta pemilihan judul, abstrak dan kata kunci pada artikel diperoleh dari hasil pencarian berdasarkan kriteria kelayakan yang telah ditetapkan sebelumnya.
  - c. Membaca artikel untuk menentukan artikel mana yang harus dimasukkan dalam penelitian selanjutnya sesuai dengan kriteria kesesuaian.
- Prosedur yang dilakukan pada analisis meta, adalah sebagai berikut:
1. Pengumpulan data melalui kepustakaan yang memenuhi syarat mulai nama penulis, tahun terbit jurnal, judul penelitian, jumlah responden (N), nilai koefisien korelasi (r), partisipan, negara tempat penelitian dan jenis instrumen skala penelitian.
  2. Cari nilai *Effect Size* (Ez) berdasarkan data korelasi, *Variance* (Vz) dan *Standard Error* (SEz) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:
 
$$Effect\ size\ (Ez) = 0,5 \times \ln \frac{(1+r)}{(1-r)}$$

$$Variance\ (Vz) = \frac{1}{(n-3)}$$

$$Standard\ Error\ (SEz) = \sqrt{Vz}$$
  3. Langkah selanjutnya yaitu data yang ada dilakukan meta analisis dengan menggunakan aplikasi JASP.
  4. Kesimpulan dan interpretasi hasil penelitian meta-analisis yang menarik

#### Uji Publication Bias

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah data yang sudah terkumpul dapat dijadikan sampel representatif dari populasi. Uji ini dapat dilihat menggunakan nilai pada output *rank correlation* dan *regression test*. Nilai *Rank Correlation* dapat dilihat pada nilai Kendall's yang menunjukkan besarnya koefisien korelasi antara *effect size* dan *variance*. Kemudian nilai  $p > \alpha$  (0,05) yang menunjukkan tidak terindikasi *publication bias*.

**Tabel 1**  
**Uji hipotesis**

	Uji Hipotesis	Uji Publication Bias
Ho : <i>true effect size</i> = 0	<i>Self-efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap <i>job performance</i>	Data sampel terindikasi <i>publication bias</i>
H1 : <i>True effect size</i> ≠ 0	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh terhadap <i>job performance</i>	Data sampel tidak terindikasi <i>publication bias</i>

Sumber: data olahan

## HASIL

**Tabel 2**  
**Pencarian Data Berdasarkan Kata Kunci**

No	Nama	Judul	Penjelasan
1	Udayar et al (2020)	<i>Emotional intelligence and performance in a stressful task: The mediating role of self-efficacy</i>	Tidak sesuai
2	Bryan & Vitello-cicciu (2022)	<i>Perceptions of preceptors' authentic leadership and final year nursing students' self-efficacy, job satisfaction, and job performance</i>	Tidak sesuai
3	Wang et al (2021)	<i>The Relationship between Organizational Culture and Employee Performance in Malaysian Commercial Banking Sector: The Role of Self-Efficacy as a Mediator</i>	Tidak sesuai

No	Nama	Judul	Penjelasan
4	Hur et al (2021)	<i>The effect of self-efficacy on job performance through creativity: the moderating roles of customer incivility and service scripts</i>	Termasuk dalam penelitian
5	De Clercq et al (2018)	<i>Self-efficacy to spur job performance</i>	Termasuk dalam penelitian
6	Na-Nan & Sanamthong (2020)	<i>Self-efficacy and employee job performance</i>	Termasuk dalam penelitian
7	Bhatti et al (2018)	<i>Mediating the role of work engagement between personal resources (self-efficacy, the big five model) and nurses' job performance</i>	Tidak sesuai
8	Rayburn et al (2021)	<i>Continuous techno-training and business-to-business salesperson success: How boosting techno-efficacy enhances sales effort and performance</i>	Termasuk dalam penelitian
9	Vieira et al (2018)	<i>The moderating effect of managers' leadership behavior on salespeople's self-efficacy</i>	Termasuk dalam penelitian
10	Stajkovic et al (2018)	<i>Test of three conceptual models of influence of the big five personality traits and self-efficacy on academic performance: A meta-analytic path-analysis</i>	Tidak sesuai
11	De Clercq et al (2019)	<i>Workplace ostracism and job performance: roles of self-efficacy and job level</i>	Termasuk dalam penelitian
12	Rhee et al (2017)	<i>The Relationship of Coworker Incivility to Job Performance and the Moderating Role of Self-Efficacy and Compassion at Work: The Job Demands-Resources (JD-R) Approach</i>	Termasuk dalam penelitian
13	Su et al (2016)	<i>A comprehensive survey of the relationship between self-efficacy and performance for the governmental auditors</i>	Tidak sesuai
14	Kurniawan et al (2019)	<i>The relationship between caring preceptor, self-efficacy, job satisfaction, and new nurse performance</i>	Tidak sesuai
15	Cheah et al (2019)	<i>Mutual Support, Role Breadth Self-Efficacy, and Sustainable Job Performance of Workers in Young Firms</i>	Termasuk dalam penelitian
16	Afshar & Moradifar (2021)	<i>The Structural Interplay between Critical Cultural Awareness, Institutional Identity, Self-Efficacy, Reflective Teaching and Job Performance of EFL Teachers</i>	Termasuk dalam penelitian
17	Çetin & Aşkun (2018)	<i>The effect of occupational self efficacy on work performance through intrinsic work motivation</i>	Tidak sesuai
18	Carter et al (2018)	<i>The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study</i>	Tidak sesuai
19	Park et al (2018)	<i>Does supervisor support make a difference in employees' training and job performance? An empirical study of a professional development program Introduction</i>	Tidak sesuai
20	Kaakeh et al, (2020)	<i>Understanding self-efficacy and performance of salespersons in Islamic banking</i>	Tidak sesuai
21	Yoon & Yoon (2019)	<i>When and why does relative leader-member exchange enhance service performance? The roles of self-efficacy, team commitment, and multifoci team-level differentiation</i>	Termasuk dalam penelitian
22	Karatepe et al (2019)	<i>The effects of nonwork and personal resources on frontline bank employees' work engagement and critical job outcomes</i>	Termasuk dalam penelitian
23	Dedahanov et al (2019)	<i>Job autonomy and employee voice: is work-related self-efficacy a missing link?</i>	Termasuk dalam penelitian
24	Lai et al (2020)	<i>Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement</i>	Tidak sesuai
25	Peterson (2020)	<i>Self-efficacy and personal selling: review and examination with an emphasis on sales performance</i>	Tidak sesuai
26	Kale (2020)	<i>Attachment styles and job performance in the hospitality industry: the mediating role of general self-efficacy</i>	tidak lengkap
27	Faraz et al (2021)	<i>The interplay of green servant leadership, self-efficacy, and intrinsic motivation in predicting employees' pro-environmental behavior</i>	Tidak sesuai
28	Simone et al (2018)	<i>The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction</i>	Tidak sesuai
29	Sultana et al (2019)	<i>Do IT freelancers increase their entrepreneurial behavior and performance by using IT self-efficacy and social capital? Evidence from Bangladesh</i>	Tidak sesuai

No	Nama	Judul	Penjelasan
30	Talsma et al (2018)	<i>I believe, therefore I achieve (and vice versa): A meta-analytic cross-lagged panel analysis of self-efficacy and academic performance</i>	Tidak sesuai
31	Redifer et al (2021)	<i>Self-efficacy and performance feedback: Impacts on cognitive load during creative thinking</i>	Tidak sesuai
32	Hirschi & Spurs (2021)	<i>Ambitious employees: Why and when ambition relates to performance and organizational commitment</i>	Tidak sesuai
33	Smul et al (2018)	<i>How competent do teachers feel instructing self-regulated learning strategies? Development and validation of the teacher self-efficacy scale to implement self</i>	Tidak sesuai
34	Kim et al (2021)	<i>How competent do teachers feel instructing self-regulated learning strategies? Development and validation of the teacher self-efficacy scale to implement self</i>	Tidak sesuai
35	Kim et al (2019)	<i>The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance</i>	Tidak sesuai
36	Tseng & Levy (2019)	<i>A multilevel leadership process framework of performance management</i>	Tidak sesuai
37	Ma et al (2021)	<i>The impact of techno-stressors on work-life balance: The moderation of job self-efficacy and the mediation of emotional exhaustion</i>	Tidak sesuai
38	Wang et al (2022)	<i>Hospitality employees' affective experience of shame, self-efficacy beliefs and job behaviors : The alleviating role of error tolerance</i>	Tidak sesuai
39	Pachler et al (2019)	<i>How transformational lecturers promote students' engagement, creativity, and task performance: The mediating role of trust in lecturer and self-efficacy</i>	Tidak sesuai
40	Ilyas et al (2020)	<i>Ethical leadership in sustainable organizations: The moderating role of general self-efficacy and the mediating role of organizational trust</i>	Tidak sesuai

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 2 hasil pencarian menggunakan kata kunci title, abstract, atau metodologi jurnal Internasional dari Scopus, terdapat 40 penelitian dalam scope artikel. Namun, tidak semua dari artikel tersebut memiliki nilai yang dimaksudkan untuk meta-analisis, hanya 12 artikel yang dimasukkan dalam penelitian ini, yang menghasilkan 19  $Ez = \text{Effect Size}$

**Tabel 3**  
**Karakteristik deskriptif pada semua penelitian yang termasuk dalam penelitian ini**

No	Nama Studi	r	N	Ez	Vz	SEz	Keterangan			
							Partisipan	Tipe publikasi	Negara	Type scale instrument
1	Hur et al. (2021)_ study 1	0.52	397	0.576	0.003	0.050	Penjual	Article	Korea	Standardized scale
2	Hur et al. (2021)_ study 1	0.49	397	0.536	0.003	0.050	Penjual	Article	Korea	Standardized scale
3	De Clercq et al. (2018)_ study 1	-0.124	454	-0.125	0.002	0.047	Karyawan	Article	Pakistan	Standardized scale
4	Na-Nan & Sanamthong, (2020)_ study 1a	0.628	250	0.738	0.004	0.064	Karyawan	Article	Thailand	Standardized scale
5	Na-Nan & Sanamthong (2020)_ study 2b	0.801	250	1,101	0.004	0.064	Karyawan	Article	Thailand	Standardized scale
6	Rayburn et all (2021)_ study 1a	0.67	250	0.811	0.004	0.064	Penjual	Article	Amerika	Standardized scale
7	Rayburn et al (2021)_ study 1b	0.23	250	0.234	0.004	0.064	Penjual	Article	Amerika	Standardized scale
8	Vieira et al (2018)	-0.3	341	-0.310	0.003	0.054	Penjual	Article	Brazil	Standardized scale
9	De Clercq et al (2019)	0.286	500	0.294	0.002	0.045	Karyawan	Article	Pakistan	Standardized scale
10	Rhee et al (2017)_ study 1a	0.52	217	0.576	0.005	0.068	Karyawan	Article	New York	Standardized scale
11	Rhee et al (2017)_ study 2a	0.56	217	0.633	0.005	0.068	Karyawan	Article	New York	Standardized scale
12	Rhee et al (2017)_ study 2b	0.51	217	0.563	0.005	0.068	Karyawan	Article	New York	Standardized scale
13	Cheah et al (2019)	0.54	101	0.604	0.010	0.101	Karyawan	Article	Singapore	Standardized scale
14	Afshar & Moradifar, 2021)	0.27	300	0.277	0.003	0.058	Guru	Article	Iran	Standardized scale
15	Yoon & Yoon (2019)_ Study 1a	0.13	467	0.131	0.002	0.046	Karyawan	Article	Korea	Standardized scale
16	Yoon & Yoon (2019)_ Study 1b	-0.08	467	-0.080	0.002	0.046	Karyawan	Article	Korea	Standardized scale
17	Yoon & Yoon (2019)_ Study 1c	0.29	467	0.299	0.002	0.046	Karyawan	Article	Korea	Standardized scale
18	Karatepe et al (2019)	0.232	240	0.236	0.004	0.065	Karyawan	Article	Russia	Standardized scale
19	Dedahanov et al (2019)	0.11	1227	0.110	0.001	0.029	Karyawan	Article	Korea	Standardized scale

Sumber: data olahan

*Kriteria inklusi*

Pencarian artikel jurnal internasional dengan rentang waktu 2018-2022 menghasilkan 40 naskah jurnal pada penelitian ini, namun hanya 12 artikel yang masuk dalam kriteria inklusi, dengan kriteria sebagai berikut: a) artikel yang diambil diterjemahkan; b) artikel yang memiliki skor korelasi koefisien (r); dan c) artikel yang teksnya lengkap

**Tabel 4**  
**Coefficients**

	Estimate	Standard Error	z	p	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
intercept	0.377	0.081	4.664	< .001	0.218	0.535

Sumber: data olahan

Tabel 4 diketahui nilai z sebesar 4,664 dan nilai p-value < 001 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikan 5% (0,05); hal ini berarti Hipotesis Ho ditolak, karena true effect size tidak sama dengan 0, sehingga dapat dikatakan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*. Tabel 5 dapat dilihat nilai Kendall's sebesar 0,292 yang menunjukkan besarnya koefisien korelasi antara effect size dan variance. Kemudian nilai p sebesar 0,090 > 0,05 yang menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>0</sub> ditolak dengan kata lain tidak terindikasi publication bias. Sedangkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai z yang merupakan nilai koefisien regresi besarnya 2,326 sedangkan p-value sebesar 0,020 < 0,05 yang menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>0</sub> diterima atau H<sub>1</sub> ditolak dengan kata lain *Self- efficacy* tidak berpengaruh dalam meningkatkan *job performance*.

**Tabel 5**  
**Rank Correlation**

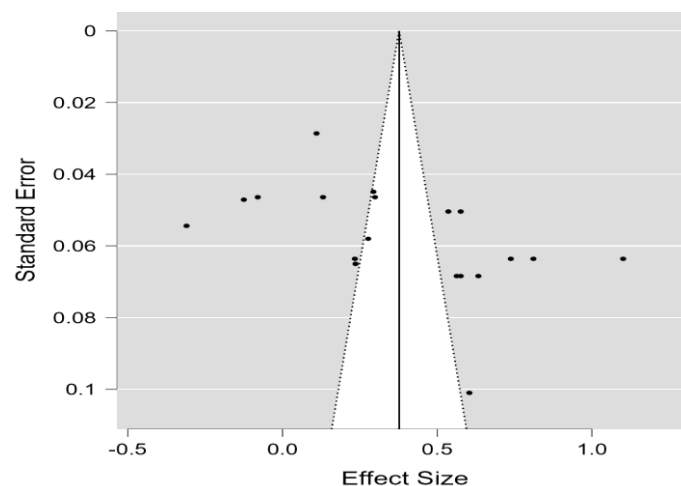
	Kendall's	p
Rank test	0.292	0.090

Sumber: data olahan

**Tabel 6**  
**Regression Test**

	z	p
Regression Test	2,326	0.020

Sumber: data olahan

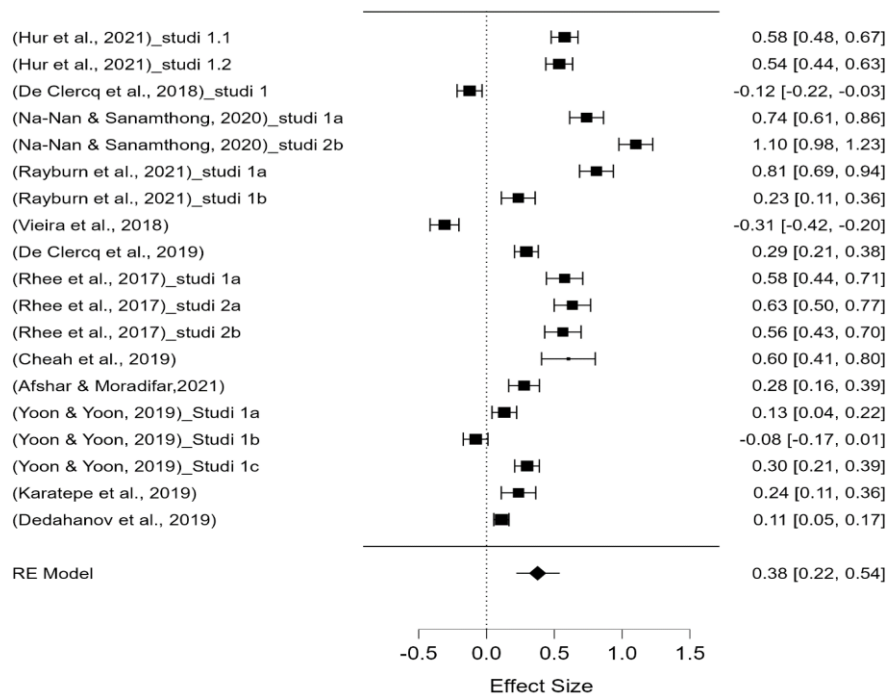


Sumber: data olahan

**Gambar 1**  
**Funnel Plot dan Forest Plot**

Berdasarkan Gambar 1 dapat diketahui bahwa tidak ada penelitian yang hilang dengan ditandai lingkaran terbuka, seluruh lingkaran tertutup. Selanjutnya Gambar 2 diperoleh nilai *summary effect*

sebesar 0,38; artinya rata-rata pengaruh *self efficacy* terhadap peningkatan *job performance* sebesar 0,38 atau 38% yang termasuk kategori rendah. Sedangkan 62% dipengaruhi oleh variabel lain.



Sumber: data olahan

**Gambar 2**  
**Forest plot**

**SIMPULAN**

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *self efficacy* dan *job performance* dengan rata-rata pengaruh *self efficacy* meningkatkan *job performance* sebesar 0,38 termasuk kategori rendah. Sedangkan 62% dipengaruhi oleh variabel lain.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afshar, H. S., Moradifar, M., 2021. The structural interplay between critical cultural awareness, institutional identity, self-efficacy, reflective teaching and job performance of efl teachers. *International Journal of Society, Culture and Language*, 9(1), 14–29.

Bhatti, M. A., Alshagawi, M., Juhari, A., 2018. Mediating the role of work engagement between personal resources (self-efficacy, the big five model) and nurses' job performance. *International Journal of Human Rights in Healthcare*, 11 (3), 176–191.

Bryan, V., Vitello-cicciu, J., 2022. Perceptions of preceptors' authentic leadership and final year nursing students' self-efficacy, job satisfaction, and job performance. *Journal of Professional Nursing*, 41(May), 81–87.

Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., Sung, L. K., 2018. The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(17), 2483–2502.

Cetin, F., Aşkun, D., 2018. The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186–201.

Cheah, S., Li, S., Ho, Y. P., 2019. Mutual support, role breadth self-efficacy, and sustainable job performance of workers in young firms. *Sustainability*, 11 (12), 1–17.

Clinton, V., Khan, S., 2019. Efficacy of Open Textbook Adoption on Learning Performance and Course Withdrawal Rates: A Meta-Analysis. *AERA Open*, 5(3),

De Clercq, D., Haq, I. U., Azeem, M. U., 2018. Self-efficacy to spur job performance: Roles of job-related anxiety and perceived workplace incivility. *Management Decisions*, 56(4), 891–907.

De Clercq, D., Haq, I. U., Azeem, M. U., 2019. Workplace ostracism and job performance: roles of

- self-efficacy and job level. *Personnel Review*, 48(1), 184–203.
- Dedahanov, A. T., Rhee, C., Gapurjanova, N., 2019. Job autonomy and employee voice: is work-related self-efficacy a missing link? *Management Decisions*, 57(9), 2401–2413.
- Faraz, N. A., Ahmed, F., Ying, M., Mehmood, S. A., 2021. The interplay of green servant leadership, self-efficacy, and intrinsic motivation in predicting employees' pro-environmental behavior. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(4), 1171–1184.
- Groza, M. D., Groza, M. P., 2018. Salesperson Regulatory Knowledge and Sales Performance. *Journal of Business Research*, 89, 37–46.
- Hirschi, A., Spurk, D., 2021. Ambitious employees: Why and when ambition relates to performance and organizational commitment. *Journal of vocational behavior* Elsevier.
- Hur, W. M., Moon, T. W., Lee, J. H., 2021. The effect of self-efficacy on job performance through creativity: the moderating roles of customer incivility and service scripts. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 33(3), 888–905.
- Ilyas, S., Abid, G., Ashfaq, F., 2020. Ethical leadership in sustainable organizations: The moderating role of general self-efficacy and the mediating role of organizational trust. *Sustainable Production and Consumption*
- Kaakeh, A. K., Hassan, M. K., Van-Hemmen, S., Hossain, I., 2020. Understanding self-efficacy and performance of salespersons in Islamic banking. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 11(5), 973–988.
- Kale, E., 2020. Attachment styles and job performance in the hospitality industry: the mediating role of general self-efficacy. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(1), 23–42.
- Karatepe, O. M., Ozturk, A., Kim, T. T., 2019. The effects of nonwork and personal resources on frontline bank employees' work engagement and critical job outcomes. *International Journal of Bank Marketing*, 37(3), 858–879.
- Kim, K. Y., Atwater, L. E., Jolly, P., Ugwuanyi, I. P., Baik, K., Yu, J., 2021. Supportive leadership and job performance: Contributions of supportive climate, team-member exchange (TMX), and group-mean TMX. *Journal of Business Research*, 134, 661–674
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., Phetvaroon, K., 2019. The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83–93
- Kurniawan, M. H., Hariyati, R. T. S., Afifah, E., 2019. The relationship between caring preceptor, self-efficacy, job satisfaction, and new nurse performance. *Enfermeria Clinica*, 29, 464–470.
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., Lin, C. C., 2020. Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGEOpen*, 10(1).
- Ma, J., Ollier-Malaterre, A., Lu, C., 2021. The impact of techno-stressors on work–life balance: The moderation of job self-efficacy and the mediation of emotional exhaustion. *Computers in Human Behavior*
- Na-Nan, K., Sanamthong, E., 2020. Self-efficacy and employee job performance: Mediating effects of perceived workplace support, motivation to transfer and transfer of training. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 37(1), 1–17
- Pachler, D., Kuonath, A., Frey, D., 2019. How transformational lecturers promote students' engagement, creativity, and task performance: The mediating role of trust in lecturer and self-efficacy. *Learning and Individual Differences*
- Pandey, J., 2019. Factors affecting job performance: an integrative review of the literature. *Management Research Review*, 42(2), 263–289.
- Park, S., Kang, H. S., Kim, E. J., 2018. Does supervisor support make a difference in employees' training and job performance? An empirical study of a professional development program. *European Journal of Training and Development*, 40, 57–74.
- Peterson, R. A., 2020. Self-efficacy and personal selling: review and examination with an emphasis on sales performance. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 40(1), 57–71.
- Rayburn, S. W., Badrinarayanan, V., Anderson, S. T., Gupta, A., 2021. Continuous techno-training and business-to-business salesperson success: How boosting techno-efficacy enhances sales effort and performance. *Journal of Business Research*, 133 (August 2020), 66–78.
- Redifer, J. L., Bae, C. L., Zhao, Q., 2021. Self-efficacy and performance feedback: Impacts on cognitive load during creative thinking. *Learning and Instruction*.

- Rhee, S. Y., Hur, W. M., Kim, M., 2017. The Relationship of Coworker Incivility to Job Performance and the Moderating Role of Self-Efficacy and Compassion at Work: The Job Demands-Resources (JD-R) Approach. *Journal of Business and Psychology*, 32(6), 711–726.
- Sheu, H. B., Lent, R. W., Miller, M. J., Penn, L. T., Cusick, M. E., Truong, N. N., 2018. Sources of self-efficacy and outcome expectations in science, technology, engineering, and mathematics domains: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 109(40), 118–136.
- Simone, S. De, Planta, A., Cicotto, G., 2018. The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*.
- Smul, M. De, Heirweg, S., Keer, H. Van., Devos, G., Vandavelde, S., 2018. How competent do teachers feel instructing self-regulated learning strategies? Development and validation of the teacher self-efficacy scale to implement self-regulated learning, *Teaching and Teachers Education*, 71, 214-225
- Stajkovic, A. D., Bandura, A., Locke, E. A., Lee, D., Sergent, K., 2018. Test of three conceptual models of influence of the big five personality traits and self-efficacy on academic performance: A meta-analytic path-analysis, *Personality and Individual Differences*. 120, 238-245
- Su, J. M., Lee, S. C., Tsai, S. B., Lu, T. L., 2016. A comprehensive survey of the relationship between self-efficacy and performance for the governmental auditors. *SpringerPlus*, 5(1).
- Sultana, R., Im, I., Im, K. S., 2019. Do IT freelancers increase their entrepreneurial behavior and performance by using IT self-efficacy and social capital? Evidence from Bangladesh. *Information & Management*
- Talsma, K., Schüz, B., Schwarzer, R., Norris, K., 2018. I believe, therefore I achieve (and vice versa): A meta-analytic cross-lagged panel analysis of self-efficacy and academic performance. *Learning and Individual Differences*, 61, 136-150
- Tseng, S. T., Levy, P. E., 2019. A multilevel leadership process framework of performance management. *Human Resource Management Review*.
- Udayar, S., Fiori, M., Bausseron, E., 2020. Emotional intelligence and performance in a stressful task: The mediating role of self-efficacy. *Personality and Individual Differences*, 156(October 2019).
- Vieira, V. A., Perin, M. G., Sampaio, C. H., 2018. The moderating effect of managers' leadership behavior on salespeople's self-efficacy. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 40(August 2017), 150–162.
- Wang, X., Guchait, P., Paşamehmetoğlu, A., Do, T. K., 2022. Hospitality employees' affective experience of shame, self-efficacy beliefs and job behaviors: The alleviating role of error tolerance. *International Journal of Hospitality Management*.
- Wang, Y., Osman, Z., Raju, V., Phung, S. P., 2021. The Relationship between Organizational Culture and Employee Performance in Malaysian Commercial Banking Sector: The Role of Self-Efficacy as a Mediator. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 25(4), 6263–6275.
- Yoon, M. H., Yoon, D. J., 2019. When and why does relative leader-member exchange enhance service performance?: The roles of self-efficacy, team commitment, and multifoci team-level differentiation. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(7), 2666–2690.