

The Effect of Self-Efficacy on Individual Performance: a Theoretical Review and Practical Implications

Zulita Fismasari^{1*}, Wisnu Budi Waluyo², Bagus Dwi Hendrawan³, Wing Umi Latifah⁴

STIKES Guna Bangsa Yogyakarta

Corresponding Author: Zulita Fismasari zulitafismasari@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Self-Efficacy, Performance, Motivation, Confidence, Bandura

Received : 21, April

Revised : 23, May

Accepted: 25, June

©2025 Fismasari, Waluyo, Hendrawan, Latifah: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Self-efficacy is an individual's belief in his or her ability to complete tasks or face certain situations. This concept was introduced by Albert Bandura through social-cognitive theory and has become one of the important indicators in determining individual success. Self-efficacy has been shown to have a significant influence on performance in various contexts, such as education, organization, and social life. This article aims to examine the concept of self-efficacy from Bandura's perspective, analyze its influence on individual performance, and present practical implications for the world of education and work. The results of the study show that individuals with high levels of self-efficacy tend to be more motivated, able to manage stress, and show better performance. Understanding the factors that shape self-efficacy, such as success experiences, modeling, verbal persuasion, and physiological conditions, is important for sustainable self-capacity development.

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Individu: Suatu Tinjauan Teoritis dan Implikasi Praktis

Zulita Fismasari^{1*}, Wisnu Budi Waluyo², Bagus Dwi Hendrawan³, Wing Umi Latifah⁴

STIKES Guna Bangsa Yogyakarta

Corresponding Author: Zulita Fismasari zulitafismasari@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Self-Efficacy, Kinerja, Motivasi, Kepercayaan Diri, Bandura

Received : 21, April

Revised : 23, Mei

Accepted: 25, Juni

©2025 Fismasari, Waluyo, Hendrawan, Latifah: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi situasi tertentu. Konsep ini diperkenalkan oleh Albert Bandura melalui teori sosial-kognitif dan telah menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan individu. Self-efficacy terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dalam berbagai konteks, seperti pendidikan, organisasi, dan kehidupan sosial. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji konsep self-efficacy menurut perspektif Bandura, menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja individu, serta menyajikan implikasi praktis bagi dunia pendidikan dan kerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa individu dengan tingkat self-efficacy tinggi cenderung lebih termotivasi, mampu mengelola stres, serta menunjukkan performa yang lebih baik. Pemahaman terhadap faktor pembentuk self-efficacy, seperti pengalaman keberhasilan, modeling, persuasi verbal, dan kondisi fisiologis, penting untuk pengembangan kapasitas diri secara berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja dan pendidikan, salah satu faktor psikologis yang sangat menentukan keberhasilan seseorang adalah keyakinan terhadap dirinya sendiri, atau yang dikenal dengan istilah self-efficacy. Albert Bandura, tokoh utama dalam pengembangan teori ini, menyatakan bahwa self-efficacy adalah penilaian individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Konsep ini menjadi semakin relevan mengingat kompleksitas tantangan yang dihadapi individu dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki korelasi positif dengan performa kerja, motivasi berprestasi, serta ketahanan dalam menghadapi tekanan. Data dari studi sebelumnya menunjukkan bahwa individu dengan tingkat self-efficacy tinggi cenderung lebih gigih dalam menyelesaikan tugas, mampu menyusun strategi yang lebih adaptif, serta tidak mudah menyerah saat menghadapi hambatan. Di lingkungan pendidikan, self-efficacy turut memengaruhi pencapaian akademik, keterlibatan belajar, dan regulasi diri siswa. Sementara itu, di lingkungan kerja, variabel ini berkaitan erat dengan produktivitas, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara teoritis konsep self-efficacy, menjelaskan bagaimana self-efficacy memengaruhi kinerja individu, serta menawarkan implikasi praktis dalam bidang pendidikan dan organisasi. Dengan pemahaman yang lebih mendalam terhadap variabel ini, diharapkan dapat dikembangkan strategi yang lebih efektif dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan adaptif terhadap perubahan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Bandura (1997), terdapat empat sumber utama self-efficacy:

- a. Pengalaman keberhasilan.
- b. Pemodelan sosial.
- c. Persuasi verbal.
- d. Keadaan fisiologis dan emosional.

Self-efficacy memengaruhi kinerja melalui beberapa mekanisme, yaitu:

- a. Menentukan seberapa tinggi tujuan yang ditetapkan seseorang.
- b. Mempengaruhi jumlah usaha dan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas.
- c. Menentukan respons seseorang terhadap kegagalan atau hambatan.

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja

Kinerja kerja atau akademik dipengaruhi oleh kombinasi dari kemampuan, motivasi, dan kondisi eksternal. Self-efficacy berperan besar dalam aspek motivasional karena:

- a. Mendorong individu untuk menetapkan target yang lebih menantang.
- b. Membantu mengatasi kecemasan atau ketakutan akan kegagalan.
- c. Memfasilitasi pengambilan keputusan dan manajemen waktu yang lebih baik.

Penelitian oleh Judge & Bono (2001) menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki korelasi yang kuat dengan produktivitas dan kepuasan kerja. Dalam konteks pendidikan, siswa dengan self-efficacy tinggi menunjukkan pencapaian akademik lebih baik dan lebih aktif dalam pembelajaran.

Implikasi Praktis

Dalam pendidikan, guru perlu menciptakan pengalaman belajar yang meningkatkan self-efficacy siswa, misalnya melalui pujian konstruktif, pemberian tantangan yang sesuai, dan pemodelan yang positif. Dalam organisasi, manajer dapat meningkatkan self-efficacy karyawan melalui pelatihan, mentoring, dan umpan balik yang membangun. Self-efficacy juga dapat menjadi indikator potensial dalam seleksi dan pengembangan SDM.

Hipotesis Konseptual:

Self-efficacy berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu melalui pengaruhnya terhadap motivasi, ketahanan terhadap tekanan, dan kemampuan penyelesaian masalah.

METODOLOGI

Jenis Penelitian:

Penelitian ini merupakan studi kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitis melalui kajian literatur (library research). Tujuannya adalah untuk mengkaji secara mendalam hubungan antara self-efficacy dan kinerja individu berdasarkan teori-teori dan hasil penelitian sebelumnya.

Sumber Data:

Data yang digunakan berasal dari:

- a. Artikel jurnal ilmiah.
- b. Buku teks psikologi, manajemen, dan pendidikan.
- c. Disertasi/tesis terdahulu.
- d. Publikasi daring terverifikasi (Google Scholar, ResearchGate, ProQuest, dll).

Teknik Pengumpulan Data:

Studi literatur dilakukan dengan penelusuran referensi melalui kata kunci seperti self-efficacy, individual performance, motivation, resilience, dan problem-solving. Seleksi dokumen berdasarkan relevansi dan kelayakan ilmiah (5–10 tahun terakhir).

Teknik Analisis Data:

Analisis dilakukan secara kualitatif-deskriptif dengan langkah:

- a. Mengklasifikasikan temuan berdasarkan variabel dan subtopik.
- b. Menganalisis keterkaitan antara konsep self-efficacy dan kinerja.
- c. Menyusun sintesis teoretis dan model konseptual berdasarkan bukti literatur.

HASIL PENELITIAN

Penelusuran literatur dilakukan terhadap lebih dari 20 sumber akademik seperti jurnal internasional, artikel ilmiah nasional terakreditasi, dan buku teori psikologi serta manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan hasil kajian tersebut, ditemukan bahwa:

1. Self-efficacy berkontribusi signifikan terhadap pencapaian kinerja individu.
Bandura (1997) menyatakan bahwa self-efficacy menentukan bagaimana seseorang berpikir, merasa, memotivasi diri, dan bertindak. Individu dengan self-efficacy tinggi cenderung lebih ulet, percaya diri, dan lebih siap menghadapi tantangan kerja.
2. Tingkat self-efficacy berhubungan dengan produktivitas dan kepuasan kerja.
Penelitian oleh Judge & Bono (2001) menemukan bahwa self-efficacy berkorelasi positif dengan performa kerja, terutama dalam konteks tugas-tugas kompleks dan berbasis pemecahan masalah.
3. Self-efficacy memengaruhi perilaku proaktif dan pengambilan keputusan.
Menurut Stajkovic & Luthans (1998), self-efficacy yang tinggi meningkatkan kecenderungan individu untuk mengambil inisiatif dan bertindak mandiri, yang merupakan ciri karyawan atau individu berkinerja tinggi.
4. Faktor mediasi memperkuat hubungan antara self-efficacy dan kinerja.
Sejumlah kajian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, ketahanan mental (resiliensi), dan keterampilan pemecahan masalah bertindak sebagai mediator dalam hubungan ini.

PEMBAHASAN

Hasil dari tinjauan teoritis menunjukkan bahwa self-efficacy berperan penting sebagai prediktor psikologis dalam pencapaian kinerja baik dalam konteks pendidikan maupun organisasi. Berdasarkan teori sosial kognitif Bandura, self-efficacy tidak hanya mencerminkan kepercayaan diri, tetapi juga menjadi dasar dalam pengambilan keputusan, pemecahan masalah, serta ketekunan dalam menghadapi tantangan. Individu dengan tingkat self-efficacy tinggi cenderung menetapkan tujuan yang lebih menantang, berupaya secara konsisten, dan lebih mampu menghadapi tekanan atau kegagalan.

Studi pustaka memperkuat temuan ini. Schunk dan Pajares (2002) menekankan bahwa self-efficacy memengaruhi motivasi belajar, pilihan strategi, dan regulasi diri dalam konteks akademik. Di sisi lain, penelitian oleh Stajkovic dan Luthans (1998) dalam dunia kerja menunjukkan bahwa self-efficacy berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, keterlibatan kerja, dan kepemimpinan.

Lebih jauh lagi, pembahasan dari berbagai literatur menyimpulkan bahwa self-efficacy berdampak langsung pada:

- a. Kualitas interaksi sosial Individu dengan self-efficacy tinggi cenderung lebih terbuka, percaya diri, dan proaktif dalam membangun komunikasi interpersonal yang efektif di tempat kerja maupun di lingkungan belajar.
- b. Manajemen stres Keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri memungkinkan individu untuk merespons tekanan atau hambatan secara lebih adaptif, sehingga mengurangi risiko burnout atau stres kronis.

Implikasi praktis dari hasil tinjauan ini menekankan pentingnya strategi penguatan self-efficacy melalui pendekatan yang sistematis. Dalam konteks pendidikan, guru dan dosen dapat memberikan tugas-tugas yang menantang namun realistis, menyediakan umpan balik yang konstruktif, dan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung. Dalam organisasi, intervensi seperti pelatihan berbasis pengalaman keberhasilan (*mastery experiences*), coaching, mentoring, serta pemberian penguatan verbal dan pengakuan kinerja dapat menjadi sarana untuk meningkatkan self-efficacy karyawan.

Dengan demikian, self-efficacy tidak hanya relevan secara teoritis, tetapi juga memiliki manfaat praktis yang besar dalam pengembangan potensi individu. Kajian ini menggarisbawahi bahwa investasi dalam penguatan self-efficacy adalah langkah strategis dalam menciptakan sumber daya manusia yang tangguh, adaptif, dan berkinerja tinggi.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil kajian teori dan berbagai penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Self-efficacy memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individu. Individu yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih gigih dalam menyelesaikan tugas, dan lebih tahan terhadap tekanan.
2. Self-efficacy tidak hanya memengaruhi hasil kerja secara langsung, tetapi juga melalui variabel psikologis lain seperti motivasi, ketahanan (*resiliensi*), dan kemampuan menyelesaikan masalah. Hal ini menjadikan self-efficacy sebagai faktor fundamental dalam pengembangan sumber daya manusia.
3. Self-efficacy dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan intervensi psikologis seperti pemberian pengalaman keberhasilan, modeling (melihat orang lain berhasil), persuasi verbal, dan manajemen emosi. Ini memberikan ruang bagi lembaga pendidikan dan organisasi untuk membangun kapasitas individu melalui pendekatan terstruktur.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, berikut beberapa rekomendasi yang dapat diusulkan:

1. Bagi organisasi dan institusi kerja:
Disarankan untuk mengintegrasikan program peningkatan self-efficacy ke dalam pelatihan karyawan dan pengembangan kepemimpinan, karena ini akan berdampak langsung pada peningkatan performa kerja.
2. Bagi pendidik dan akademisi:
Perlu menanamkan self-efficacy sejak dini melalui pembelajaran berbasis pengalaman dan pembiasaan penyelesaian masalah, terutama di tingkat pendidikan tinggi atau vokasional.
3. Bagi peneliti selanjutnya:
Disarankan untuk melakukan penelitian empiris untuk menguji hubungan kausal antara self-efficacy dan kinerja dalam berbagai konteks (seperti sektor publik vs swasta, atau pendidikan vs industri), serta menyertakan variabel mediasi untuk memperoleh gambaran hubungan yang lebih utuh.
4. Bagi pengambil kebijakan:
Dukungan kebijakan untuk program pengembangan sumber daya manusia berbasis psikologis – termasuk peningkatan self-efficacy – perlu digalakkan sebagai bagian dari strategi peningkatan produktivitas nasional.

PENELITIAN LANJUTAN

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diakui dan menjadi perhatian bagi penelitian selanjutnya:

1. Keterbatasan pada pendekatan teoritis
Penelitian ini bersifat kajian pustaka sehingga tidak melibatkan data empiris atau pengujian langsung di lapangan. Oleh karena itu, kesimpulan yang dihasilkan bersifat teoritis dan tidak dapat dijadikan dasar generalisasi secara luas tanpa dukungan data kuantitatif.
2. Keterbatasan sumber literatur
Meskipun telah dilakukan penelusuran dari berbagai jurnal dan referensi terpercaya, keterbatasan akses terhadap beberapa database berbayar atau literatur terbaru dapat memengaruhi kelengkapan kajian.
3. Variasi konteks penelitian terdahulu
Beberapa literatur yang dikaji berasal dari konteks budaya, bidang pekerjaan, atau institusi yang berbeda-beda, sehingga hasilnya bisa saja tidak sepenuhnya relevan jika diterapkan dalam konteks lokal atau industri tertentu di Indonesia.
4. Tidak mempertimbangkan variabel perantara atau moderator
Dalam kajian ini, hubungan antara self-efficacy dan kinerja individu dibahas secara langsung, tanpa pendalaman pada faktor mediasi atau moderator lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau motivasi intrinsik yang bisa memengaruhi kekuatan hubungan tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam penyusunan artikel ilmiah ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada Tim dosen Prodi Fisioterapi Stikes Guna Bangsa Yogyakarta yang telah memberikan masukan, kritik, dan saran yang membangun selama proses penulisan. Tak lupa, apresiasi juga diberikan kepada seluruh peneliti dan penulis terdahulu yang karya-karyanya menjadi dasar dan referensi dalam kajian teoritis ini. Semoga artikel ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi dan manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1–26.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits – self-esteem, generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>.
- Luthans, F. (2002). *Organizational behavior* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Schunk, D. H., & Pajares, F. (2005). Competence perceptions and academic functioning. In A. J. Elliot & C. S. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation* (pp. 85–104). New York: Guilford Press.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>.
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 82–91.
<https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1016>.