

**Pengaruh Efikasi Diri dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan  
Bagian Pramuniaga di Metro Department Store Karawang**

**Mila Amalia Firdaus, Enjang Suherman, Flora Patricia Anggela**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn18.milafirdaus@mhs.ubpkarawang.ac.id, enjangSuherman@Ubpkarawang.ac.id ,

floraAnggela@Ubpkarawang.ac.id

**ABSTRACT**

*The aim of the researcher in conducting research was to determine the influence of self-efficacy on employee performance, to determine the influence of creativity on employee performance and to determine the influence of self-efficacy and creativity on employee performance (sales assistant department) at Metro Department store Karawang. This research design uses quantitative methods, the sampling technique used is probability sampling. Testing was carried out through validity and reliability testing of 30 respondents from a total population of 100 sales assistant employees with a sampling technique of 80 people obtained through Slovin. The method used in this research uses multiple linear regression analysis which was tested using SPSS 26 software. The results of this research show that there is a significant and partially positive influence of self-efficacy on employee performance variables, there is a significant and partially positive influence of creativity on employee performance and there is Simultaneous significant and positive influence of self-efficacy and creativity on employee performance (sales assistant department) at Metro Department store Karawang.*

**Keywords:** *Self-efficacy, Creativity and Employee Performance.*

**ABSTRAK**

Tujuan peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan kreativitas terhadap kinerja karyawan (*sales asisstant department*) di Metro Department store Karawang. Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling*. Pengujian dilakukan melalui pengujian validitas dan reabilitas sebanyak 30 responden dari total populasi sebanyak 100 orang karyawan *sales asisstant* dengan teknik pengambilan sampel sebanyak 80 orang yang diperoleh melalui slovin. Metode yang digunakan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang di uji menggunakan software SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif secara parsial efikasi diri terhadap variabel kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan dan positif secara parsial kreativitas terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh signifikan dan positif secara simultan efikasi diri dan kreativitas terhadap kinerja karyawan (*sales asisstant department*) pada Metro Department store Karawang.

**Kata Kunci:** Efikasi diri, Kreativitas dan Kinerja Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Dalam menjalankan operasionalnya, sebuah perusahaan harus memberikan perhatian yang serius terhadap sumber daya manusianya. Karyawan merupakan aset paling berharga bagi suatu organisasi, karena karyawan adalah yang mendorong roda operasional dan menggerakkan pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan karyawan, motivasi, dan kesejahteraan karyawan menjadi sangat penting. Dengan memperhatikan sumber daya manusia secara cermat, perusahaan dapat memastikan memiliki tim yang terampil, termotivasi, dan berkinerja tinggi, yang mampu menghadapi tantangan dan mencapai target yang ditetapkan. Menurut Novia (2021) Kinerja merupakan manifestasi konkret dari pencapaian target dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam konteks organisasi, kinerja diukur melalui berbagai indikator yang mencakup efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan kualitas output. Pencapaian kinerja tidak hanya mencerminkan hasil dari usaha dan kerja keras individu atau tim, tetapi juga integrasi strategi yang efektif, manajemen yang baik, serta penggunaan sumber daya yang optimal. Hasil dari pencapaian kinerja yang baik sering kali terlihat dalam peningkatan kepuasan pelanggan, pertumbuhan profitabilitas, dan penguatan posisi kompetitif di pasar.

Menurut Gunawan et al (2023) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efikasi diri, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Efikasi diri memainkan peran penting dalam menentukan seberapa keras seseorang akan berusaha, seberapa lama akan bertahan menghadapi tantangan, dan seberapa cepat pulih dari kegagalan. Lina (2020) menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengorganisir dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih optimis dan yakin bahwa dapat mengatasi tantangan, mengatasi rintangan, dan mencapai tujuan

Menurut Indrajita (2021) faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kreativitas. Ika & Linda (2019) mengatakan bahwa kemampuan berpikir kreatif adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pikiran dalam menghasilkan ide-ide dan penemuan baru dengan cara yang unik. Tingkat kreativitas yang dimiliki seseorang berperan penting dalam membantu menyelesaikan tugas dan memecahkan masalah. Kreativitas memungkinkan individu untuk melihat tantangan dari berbagai perspektif dan menemukan solusi yang tidak konvensional, yang sering kali lebih efektif.

Metro Department Store Resinda Park Mall Karawang adalah perusahaan retail yang berfokus pada penjualan kosmetik, pakaian, dan aksesoris. Didirikan oleh Ong Tjoe Kim pada tahun 1953, Metro Department Store kini mengoperasikan 14 gerai, termasuk yang berada di Resinda Park Mall Karawang yang dibuka pada tahun 2022. Untuk mencapai visi dan misinya, HRD beserta timnya telah mengembangkan program kerja yang akan diimplementasikan oleh karyawan bagian pramuniaga. Namun, pada tahun 2022 hingga 2023, kinerja karyawan bagian pramuniaga

menunjukkan peningkatan yang signifikan. Berikut adalah data mengenai kinerja karyawan bagian pramuniaga Metro Department Store Karawang.

**Tabel 1. Kinerja Karyawan Bagian Pramuniaga Tahun 2022 dan 2023**

No	SASARAN STRATEGIS	SUDAH DI CAPAI (%) 2022	SUDAH DI CAPAI (%) 2023	SELISIH %
1.	Omset pendapatan	80%	75%	5%
2.	Kerjasama tim	72%	68%	4%
3.	Penataan produk	80%	75%	5%
4.	Kehadiran	95%	90%	5%
5.	Kualitas pelayanan	84%	80%	4%
6.	Berpenampilan sesuai SOP	80%	79%	1%

Sumber : Metro Department Store Karawang 2023

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa target kinerja karyawan bagian pramuniaga pada tahun 2022 hingga 2023 sebagian besar mengalami penurunan. Penurunan tersebut terlihat pada beberapa aspek, seperti omset pendapatan, kerja sama tim, penataan produk, kehadiran, kualitas pelayanan, dan penampilan sesuai SOP. Melihat kondisi ini, bahwa perusahaan Metro Department Store Resinda Park Mall Karawang perlu melakukan upaya lebih maksimal agar kondisi perusahaan tersebut dapat menjadi lebih baik ke depannya.

**Tabel 2. Efikasi Diri Karyawan Pramuniaga**

No	BAGIAN PRAMUNIAGA	SUDAH DI CAPAI (%) 2022	SUDAH DI CAPAI (%) 2023	SELISIH %
1.	Cossmetic	80%	75%	5%
2.	Shose dan bag	70%	65%	5%
3.	Womans	75%	65%	10%
4.	Mans	77%	70%	7%
5.	Childrens	79%	75%	4%

Sumber : Metro Department Store Karawang 2023

Dari tabel 3. Efikasi karyawan pramuniaga berdasarkan wawancara pada pimpinan masing masing bagian pramuniaga bahwa dari bagian parmuniaga cossmetic, shose dan bag, womans, mans dan childrens pada tahun 2022 sampai dengan 2023 mengalami penurunan, karyawan bagian pramuniaga kurang maksimal dalam keyakinan terhadap kepercayaan akan pemahaman produk untuk menjual member card.

**Tabel 3. Kreativitas Karyawan Pramuniaga**

No	BAGIAN PRAMUNIAGA	SUDAH DI CAPAI (%) 2022	SUDAH DI CAPAI (%) 2023	SELISIH %
1.	Cossmetic	95%	90%	5%
2.	Shose dan bag	98%	92%	6%
3.	Womans	97%	95%	2%
4.	Mans	95%	90%	5%
5.	Childrens	94%	90%	4%

Sumber : Metro Department Store Karawang 2023

Dari tabel 3. Kreativitas karyawan pramuniaga berdasarkan wawancara pada Visual Merchandising VM (bagian penataan) bahwa dari bagian parmuniaga cosmetic, shose dan bag, womans, mans dan childrens pada tahun 2022 sampai dengan 2023 mengalami penurunan, karyawan bagian pramuniaga kurang maksimal akan mengembangkan ide-ide dalam penataan produk yang ada pada counter masih menggunakan katalog lama untuk menata produk.

Maka, peneliti memilih judul "Pengaruh Efikasi Diri Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pramuniaga Di Metro Department Store Karawang". Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan, menilai dampak kreativitas terhadap kinerja karyawan, serta mengevaluasi pengaruh gabungan efikasi diri dan kreativitas secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

**TINJAUAN LITERATUR**

**Efikasi Diri**

Menurut Zagoto (2019) efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Lina (2020) Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dan keterampilan pribadinya untuk menghadapi tantangan, menyelesaikan tugas, dan mencapai tujuan yang diinginkan. Konsep ini mencerminkan tingkat kepercayaan diri seseorang dalam kemampuannya untuk mengatasi rintangan dan mencapai hasil yang diharapkan. Efikasi diri tidak hanya tentang keyakinan akan kemampuan teknis, tetapi juga tentang keyakinan akan kemampuan untuk mengelola emosi, menghadapi kegagalan, dan bertahan dalam menghadapi situasi yang menantang. Seseorang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mampu mengatasi tantangan, mencapai tujuan, dan menghadapi rintangan dengan percaya diri. Keyakinan ini mendorong untuk lebih gigih, berani mengambil risiko, dan lebih tahan terhadap kegagalan.

Menurut Lina (2020) mengutip pendapat Bandura bahwa efikasi diri memiliki 3 dimensi yaitu :

1. Dimensi tingkat kesulitan tugas mengacu pada seberapa sulit tugas itu saat seseorang merasa mampu menyelesaikannya. Efisiensi diri dapat terbatas pada tugas yang diatur berdasarkan tingkat kesulitan.
2. Dimensi kekuatan mengacu pada seberapa kuat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya. Harapannya yang kuat memungkinkan seseorang untuk tetap tekun dan gigih dalam usahanya meskipun menghadapi pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, harapan yang lemah cenderung mudah tergoyahkan oleh pengalaman negatif.
3. Dimensi generalisasi ini berkaitan dengan sejauh mana seseorang merasa yakin terhadap kemampuan dalam berbagai aspek perilaku. Ini termasuk keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dalam berbagai jenis aktivitas.

### **Kreativitas**

Menurut Hamka et al (2021) kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan ide, solusi, atau karya yang baru, inovatif, dan bernilai. Ini melibatkan pemikiran yang orisinal dan imajinatif, serta kemampuan untuk melihat keterkaitan yang tidak biasa antara konsep-konsep yang tampaknya tidak berhubungan. Kreativitas tidak hanya terbatas pada bidang seni dan budaya, tetapi juga meliputi berbagai disiplin ilmu seperti sains, teknologi, bisnis, dan pendidikan. Individu yang kreatif cenderung memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, keterbukaan terhadap pengalaman baru, dan kemampuan untuk berpikir di luar batas konvensional. Kreativitas juga dipengaruhi oleh lingkungan yang mendukung, yang memberikan kebebasan untuk bereksperimen dan mengeksplorasi ide-ide baru. Dengan demikian, kreativitas merupakan salah satu pendorong utama inovasi dan kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan manusia.

Menurut Ika & Linda (2019) kreativitas adalah kemampuan untuk memunculkan ide-ide atau solusi baru yang berbeda dari cara berpikir konvensional dan menghasilkan sesuatu yang orisinal dan bermanfaat. Ini melibatkan proses berpikir yang inovatif dan imajinatif, memungkinkan seseorang untuk menghubungkan konsep-konsep yang tampaknya tidak terkait atau melihat masalah dari perspektif baru. Kreativitas dapat muncul dalam berbagai bentuk, mulai dari seni dan sastra hingga sains dan teknologi, serta dalam berbagai aktivitas sehari-hari. Orang yang kreatif biasanya menunjukkan fleksibilitas berpikir, keingintahuan tinggi, dan keberanian untuk mengambil risiko dalam eksplorasi ide. Lingkungan yang mendukung dan merangsang juga memainkan peran penting dalam mendorong kreativitas. Secara keseluruhan, kreativitas adalah kekuatan pendorong di balik inovasi dan pengembangan solusi baru yang memajukan peradaban.

Menurut Ika & Linda (2019) yang mengutip pendapat Guilford, kreativitas memiliki empat dimensi yaitu:

1. Kelancaran berpikir, atau *fluency of thinking*, adalah kemampuan individu dalam menghasilkan sejumlah besar ide dengan cepat, tanpa terpaku pada kualitas setiap ide.

2. Keluwesan berpikir (fleksibilitas) adalah fleksibilitas seseorang dalam menyikapi masalah dengan sudut pandang yang beragam, memungkinkan untuk menghasilkan berbagai solusi atau pertanyaan yang kreatif.
3. Elaborasi, atau pengembangan, adalah kemampuan untuk memperkaya ide-ide tersebut dengan menambahkan detail-detail yang menarik, sehingga membuatnya lebih kaya dan bermakna.
4. Originalitas (*originality*) yaitu kemampuan seseorang untuk menghasilkan ide-ide yang unik dan orisinal, yang tidak hanya berbeda dari yang sudah ada sebelumnya, tetapi juga berasal dari pemikiran dan kreasi pribadi.

### **Kinerja karyawan**

Menurut Reni (2021) bahwa kinerja karyawan merujuk pada tingkat efektivitas dan efisiensi individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ini mencakup seberapa baik karyawan menjalankan tanggung jawab mereka, mencapai target yang ditetapkan, dan berkontribusi terhadap tujuan perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari produktivitas dan hasil kerja saja, tetapi juga dari kualitas kerja, kemampuan beradaptasi, serta kontribusi terhadap tim dan lingkungan kerja. Evaluasi kinerja karyawan seringkali mencakup penilaian terhadap pencapaian target, kemampuan untuk berinovasi, keterlibatan, serta pengembangan kompetensi.

Menurut Novia ruth silaen (2021) kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja dan kontribusi yang diberikan oleh individu kepada organisasi di mana mereka bekerja. Ini mencakup seberapa baik karyawan menggunakan keterampilan, pengetahuan, dan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari seberapa efektif mereka dalam menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik.

Menurut Novia ruth silaen (2021) ada 5 dimensi kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja menekankan aspek-aspek seperti kerapian, ketelitian, dan relevansi hasil kerja dengan mempertimbangkan volume pekerjaan. Hal ini secara langsung mempengaruhi kemajuan perusahaan dengan mengurangi kesalahan dalam penyelesaian tugas.
2. Kuantitas kerja merujuk pada jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu, mencerminkan tingkat efisiensi dan efektivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab karyawan mencerminkan penerimaan dan pelaksanaan tugas dengan bertanggung jawab atas hasil kerja serta penggunaan sarana dan prasarana dengan baik.
4. Kerjasama karyawan menggambarkan kemauan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, baik secara vertikal maupun horizontal, guna meningkatkan hasil kerja secara keseluruhan.
5. Inisiatif karyawan mencakup kemampuan untuk mengambil langkah-langkah dalam menyelesaikan tugas dan menangani masalah tanpa menunggu arahan, serta berinteraksi dengan mudah dalam lingkungan kerja.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, digunakan metode pendekatan kuantitatif dan variabel yang dianalisis adalah efikasi diri dan kreativitas sebagai variabel independen, sementara kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 26. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan Penelitian dilaksanakan pada karyawan bagian pramuniaga di Metro Department Store Karawang yang berlokasi di Resinda Park Mall, Jln. Resinda Raya No.2, Karawang Barat.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 100 karyawan yang kerja di bagian pramuniaga. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang diketahui untuk dipilih menjadi bagian dari sampel (Sugiyono, 2017). Jumlah sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus slovin, yang menghasilkan sampel sebanyak 80 orang.

### Analisis Deskriptif

Dalam proses pengumpulan data, digunakan skala Likert dengan nilai total 64. Skala Likert yang digunakan memiliki rentang penilaian dari 1 hingga 5. Oleh karena itu, perhitungan skala untuk menilai setiap kriteria dilakukan berikut:

**Tabel 4. Analisis rentang skala Likert**

Rentang skala Likert	Efikasi diri	Kreativitas	Kinerja karyawan
80 – 144	Sangat buruk	Sangat buruk	Sangat buruk
144 -208	Buruk	Buruk	Buruk
208 -272	Cukup tinggi	Cukup tinggi	Cukup baik
272 -336	Tinggi	Tinggi	Baik
336 – 400	Sangat tinggi	Sangat tinggi	Sangat baik

### Analisis verifikatif

Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan analisis verifikatif sebagai berikut :

1. Uji validitas
2. Uji asumsi klasik
3. Analisis regresi linier berganda
4. Uji korelasi
5. Uji koefisien determinasi
6. Uji hipotesis

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian adalah temuan yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan. Ini mencakup data, analisis, dan kesimpulan yang diperoleh dari studi yang dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

**Hasil Penelitian**

**Tabel 5. Hasil Analisis Rentang Skala Efikasi Diri**

No	Indikator efikasi diri	Skor	Keterangan
1	Yakin mampu melaksanakan tugas yang diberikan	364	Sangat tinggi
2	Yakin mampu berusaha dengan keras untuk menyelesaikan tugas	369	Sangat tinggi
3	Yakin memiliki kemampuan diatas rata-rata	359	Sangat tinggi
4	Yakin mampu menyelesaikan tugas dengan inisiatif tanpa perintah	368	Sangat tinggi
5	Berkomitmen dalam mencapai target	362	Sangat tinggi
6	Gigih dalam mengerjakan tugas	355	Sangat tinggi
7	Yakin akan kemampuan bertahan menghadapi hambatan yang muncul	370	Sangat tinggi
8	Mengetahui keunggulan yang dimiliki	354	Sangat tinggi
9	Yakin mampu melaksanakan tugas diberbagai aktivitas	359	Sangat tinggi
10	Yakin mampu mengatasi situasi yang berbeda dengan baik	365	Sangat tinggi

Berdasarkan tabel 5. Hasil analisis rentang skala efikasi diri dengan rata-rata skor 363 di kategorikan sangat tinggi terlihat dari pernyataan 1 sampai 10 hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian pramuniaga memiliki kemampuan dapat menghadapi pekerjaan sesulit apapun, memiliki kekuatan untuk mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya dan memiliki keyakinan akan kemampuan di berbagai aktivitasnya.

**Tabel 6. Hasil Analisis Rentang Skala Kreativitas**

No	Indikator kreativitas	Skor	Keterangan
1	Mampu menghasilkan ide secara cepat	368	Sangat tinggi
2	Lancar dalam mengungkapkan gagasan	343	Sangat tinggi
3	Cara berfikir sejalan dengan perusahaan	337	Sangat tinggi
4	Mampu mencari alternatif ide	379	Sangat tinggi
5	Mampu mengembangkan ide dengan beragam	340	Sangat tinggi
6	Mampu memperinci objek	367	Sangat tinggi
7	Mampu mengembangkan gagasan ide yang sebelumnya	357	Sangat tinggi
8	Mampu memperjelas gagasan lebih menarik	355	Sangat tinggi
9	Mampu mencetuskan gagasan asli yang berasal dari diri sendiri	336	Sangat tinggi

10	Mampu mencari pendekatan baru dalam memecahkan masalah	341	Sangat tinggi
----	--	-----	---------------

Berdasarkan tabel 6 hasil analisis rentang skala kreativitas dengan rata-rata skor 351 di kategorikan sangat tinggi terlihat dari pernyataan 1 sampai dengan 10 hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian pramuniaga memiliki kemampuan kelancaran berfikir, memiliki kemampuan melihat suatu masalah dari sudut pandang yang berbeda-beda, memiliki kemampuan mengembangkan atau memperinci objek lebih menarik dan memiliki kemampuan mencetus gagasan asli yang bukan berasal dari orang lain.

**Tabel 7. Analisis Rentang skala kinerja karyawan**

No	Indikator kinerja karyawan	Skor	Keterangan
1	Merapihkan kembali tempat kerja ketika pekerjaan selesai	365	Sangat baik
2	Sangat teliti saat mengerjakan ataupun memeriksa pekerjaan	366	Sangat baik
3	Tepat dalam menjalankan pekerjaan	362	Sangat baik
4	Mampu mengevaluasi pekerjaan	376	Sangat baik
5	Mengerjakan pekerjaan melebihi target yang ditentukan	350	Sangat baik
6	Meminimalisir kesalahan sekecil apapun	363	Sangat baik
7	Menganggap target perusahaan lebih utama	361	Sangat baik
8	Bertanggung jawab penuh terhadap segala sesuatu yang berkenaan dengan pekerjaan	361	Sangat baik
9	Memiliki hubungan baik dengan tim sehingga terciptanya koordinasi yang baik	360	Sangat baik
10	Berinisiatif memecahkan suatu permasalahan secara mandiri dalam keadaan yang mendesak	355	Sangat baik

Berdasarkan tabel 7 Hasil analisis rentang skala kinerja karyawan dengan rata-rata skor 362 di kategorikan sangat baik terlihat dari pernyataan 1 sampai dengan 10 hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian pramuniaga memiliki kualitas kerja yang sangat baik, memiliki kuantitas kerja yang sangat baik, memiliki tanggung jawab yang sangat baik terhadap pekerjaannya, memiliki kemampuan kerja sama tim dan mampu berinisiatif melakukan pekerjaannya.

**Uji Validitas**

Berikut ini adalah hasil dari uji validitas yang telah dilaksanakan oleh peneliti menggunakan 30 responden tersebut.

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas**

No	Nilai r hitung			Nilai r tabel	Keterangan
	Efikasi diri	Kreativitas	Kinerja		
1	0.727	0.546	0.480	0,361	VALID

2	0.568	0.389	0.510	0,361	VALID
3	0.572	0.525	0.490	0,361	VALID
4	0.444	0.428	0.455	0,361	VALID
5	0.811	0.684	0.578	0,361	VALID
6	0.518	0.591	0.504	0,361	VALID
7	0.730	0.549	0.449	0,361	VALID
8	0.623	0.502	0.450	0,361	VALID
9	0.830	0.638	0.681	0,361	VALID
10	0.869	0.450	0.405	0,361	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas, terlihat pada indikator setiap variabel efikasi diri, kreativitas dan kinerja karyawan bahwa semua nilai R hitung lebih besar dari R tabel 0,361. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan dari variabel yang digunakan adalah valid.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 9. Hasil Uji Reliabelitas**

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Rkrisis	Keterangan
1	Efikasi diri	0,761	0,6	Reliabel
2	Kreativitas	0,727	0,6	Reliabel
3	Kinerja	0,715	0,6	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach's alpha untuk setiap variabel efikasi diri, kreativitas dan kinerja karyawan menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan pada setiap variabel dianggap reliabel

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji normalitas**

**Tabel 10. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,30229279
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,079
	Negative	-,090
Kolmogorov-Smirnov Z		,801
Asymp. Sig. (2-tailed)		,543

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 10, hasil uji normalitas menggunakan one-sample Kolmogorov-Smirnov test menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,543. Nilai ini lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,184	4,243		1,458	,149
	EFIKASI DIRI	,516	,097	,496	5,308	,000
	KREATIVITAS	,355	,102	,326	3,490	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 11, model persamaan regresi linier berganda diperoleh dengan formula  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ , yang dihasilkan sebagai  $Y = 6,184 + 0,516 X_1 + 0,355 X_2 + e$ . Berikut adalah interpretasi dari hasil regresi tersebut:

1. Konstanta (a): Nilai konstanta yang diperoleh adalah 6,184. Ini berarti bahwa ketika variabel efikasi diri (X1) dan kreativitas (X2) bernilai nol, nilai kinerja karyawan (Y) tetap berada pada angka 6,184.
2. Koefisien Regresi Efikasi Diri (X1) sebesar 0,516 yakni bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila efikasi diri meningkat maka kinerja karyawanpun akan meningkat demikian sebaliknya.
3. Koefisien Regresi Kreativitas (X2) sebesar 0,355 yakni bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kreativitas meningkat maka kinerja karyawanpun akan meningkat demikian sebaliknya.

**Uji korelasi**

**Tabel 12. Hasil Uji Korelasi**

**Correlations**

		EFIKASI DIRI	KREATIVITAS	KINERJA KARYAWAN
EFIKASI DIRI	Pearson Correlation	1	,547**	,674**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	80	80	80
KREATIVITAS	Pearson Correlation	,547**	1	,597**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	80	80	80
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,674**	,597**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	80	80	80

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

Berdasarkan tabel 12, hasil uji korelasi menunjukkan bahwa nilai korelasi efikasi diri (X1) adalah 0,674 dengan signifikansi 0,000, sedangkan nilai korelasi kreativitas (X2) adalah 0,547 dengan signifikansi 0,000. Nilai korelasi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,597 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan korelasi dengan derajat hubungan yang sedang dan arah hubungan positif. Hal ini berarti bahwa ketika variabel efikasi diri (X1) dan kreativitas (X2) meningkat, variabel kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 <sup>a</sup>	,529	,517	2,33200

a. Predictors: (Constant), KREATIVITAS, EFIKASI DIRI

Berdasarkan tabel 13, koefisien determinasi R Square (R<sup>2</sup>) menunjukkan nilai 0,529 atau 52,9%. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan kreativitas secara bersama-sama berkontribusi sebesar 52,9% terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 47,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti stres kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi, disiplin, dan faktor-faktor lainnya.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 14. Hasil Uji parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,184	4,243		1,458	,149
	EFIKASI DIRI	,516	,097	,496	5,308	,000
	KREATIVITAS	,355	,102	,326	3,490	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berikut merupakan hasil dari uji parsial (uji t):

1. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel efikasi diri, nilai t hitung yang diperoleh adalah 5,308, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,664, dengan nilai signifikansi 0,000. Ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima, menunjukkan bahwa secara parsial, efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kreativitas, nilai t hitung yang diperoleh adalah 3,490, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,664, dengan nilai signifikansi 0,000. Ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima, menunjukkan bahwa secara parsial, kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 15. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	470,256	2	235,128	43,236	,000 <sup>b</sup>
	Residual	418,744	77	5,438		
	Total	889,000	79			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KREATIVITAS, EFIKASI DIRI

Berdasarkan Tabel 15 hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 43,236, yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,12, dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan probabilitas signifikan yang jauh lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, efikasi diri dan kreativitas memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

## **Pembahasan**

### **a. Efikasi diri**

Efikasi diri yang dimiliki karyawan bagian pramuniaga sangat tinggi terlihat pada hasil rentang skal dengan rata-rata 363 hal ini menunjukkan bahwa karyawan pramuniaga memiliki sejumlah karakteristik yang sangat diinginkan dalam lingkungan kerja. Kemampuan untuk menghadapi pekerjaan yang sulit menunjukkan bahwa karyawan ini memiliki ketangguhan dan ketahanan mental yang tinggi. Karyawan tidak hanya mampu mengatasi tantangan, tetapi juga memiliki kemampuan untuk menjaga motivasi dan semangat dalam menghadapi rintangan.

### **b. Kreativitas**

Kreativitas yang dimiliki karyawan bagian pramuniaga sangat tinggi terlihat pada hasil rentang skala dengan rata-rata 351 hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian pramuniaga memiliki sejumlah kemampuan kognitif yang sangat penting dalam konteks lingkungan kerja yang dinamis seperti penjualan. Kemampuan kelancaran berpikir menunjukkan bahwa mampu berpikir dengan cepat dan efisien dalam menyelesaikan masalah atau tugas-tugas yang kompleks. Hal ini penting dalam industri penjualan yang sering kali membutuhkan tanggapan cepat terhadap situasi yang berubah-ubah.

### **c. Kinerja karyawan**

Kinerja karyawan yang dimiliki karyawan bagian pramuniaga sangat baik terlihat pada hasil rentang skala dengan rata-rata 362 hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian pramuniaga memiliki kualitas kerja yang baik, kuantitas kerja yang memuaskan, tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, kemampuan kerja sama tim yang kuat, dan inisiatif dalam melakukan tugas. Dengan kualitas ini, tidak hanya memberikan hasil kerja berkualitas tinggi dengan efisiensi yang baik, tetapi juga dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab penuh, berkontribusi pada kesuksesan tim, dan memajukan perusahaan melalui inisiatif proaktif.

### **d. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada  $t$  hitung 5,308 >  $t$  tabel 1,664 dengan nilai signifikansi 0,000. Menunjukkan bahwa hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan tidak mungkin terjadi akibat kebetulan semata. Dengan demikian, semakin tinggi efikasi diri karyawan maka semakin tinggi juga tingkat kinerja yang dapat mereka capai. Efikasi diri memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Ini karena membangun

rasa percaya diri memerlukan waktu dan kesadaran diri, namun hasilnya akan meningkatkan keyakinan pada kemampuan diri sendiri, memberikan penghargaan pada diri sendiri, serta memperkuat perasaan bahwa kita memiliki peran yang penting dalam dunia ini. Penting bagi kita untuk memberikan penghargaan atas prestasi yang telah mereka raih, memenuhi kebutuhan mereka, baru kemudian kepuasan kerja dapat tercapai dan kinerja pun meningkat.

Hal ini sesuai penelitian yang telah dilakukan oleh Gunawan et al (2022), hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan di PT Ansori Jaya Cikarang Selatan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai  $t$ -hitung  $12,327 > t$ -tabel  $1,665$ . Ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri, kinerja karyawan cenderung semakin baik. Sebaliknya, jika tingkat efikasi diri rendah, kinerja karyawan kemungkinan akan kurang optimal.

**e. Pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian, terdapat pengaruh positif yang signifikan dari kreativitas terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan oleh nilai  $t$ -hitung  $3,490 > t$ -tabel  $1,664$ , dengan signifikansi  $0,001$ . Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kreativitas karyawan dalam menyelesaikan tugas, maka semakin baik kinerja. Sebaliknya, jika kreativitas karyawan rendah, kinerja cenderung tidak optimal. Kreativitas memungkinkan karyawan untuk menemukan solusi yang tepat untuk berbagai masalah pekerjaan, sehingga dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

Temuan ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Indrajita et al (2021), hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kreativitas dan kinerja karyawan di PT Tohpati Grafika Utama Denpasar. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai  $t$ -hitung  $2,901 > t$ -tabel  $2,026$ . Ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat kreativitas, kinerja karyawan cenderung semakin baik. Sebaliknya, jika tingkat kreativitas rendah, kinerja karyawan kemungkinan akan kurang optimal.

**f. Pengaruh efikasi diri dan kreativitas terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa efikasi diri dan kreativitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Metro Department Store Karawang sales assistant department. Hal ini didukung oleh nilai  $F$ -hitung sebesar  $43,236$  yang melebihi nilai  $F$ -tabel sebesar  $3,12$ , dengan tingkat signifikansi  $0,000$ . Lebih lanjut, nilai  $R$  Square sebesar  $0,529$  atau setara dengan  $52,9\%$ , menunjukkan bahwa efikasi diri dan kreativitas secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar  $52,9\%$  terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya, sebesar  $41,7\%$ , dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin, kompetensi, dan variabel lainnya.

## **KESIMPULAN**

1. Variabel efikasi diri memiliki kategori sangat tinggi dengan skor rata-rata 363, menunjukkan tingkat kesulitan tugas, kekuatan, dan generalisasi yang sangat tinggi.
2. Variabel kreativitas juga memiliki kategori sangat tinggi dengan skor rata-rata 351, menunjukkan tingkat kelancaran berpikir, fleksibilitas, pengembangan, dan originalitas yang sangat tinggi.
3. Variabel kinerja karyawan memiliki kategori sangat baik dengan skor rata-rata 362, menunjukkan kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif yang sangat baik.
4. Efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pramuniaga di Department Metro Department Store Karawang, menunjukkan pentingnya efikasi diri dalam meningkatkan kinerja karyawan.
5. Kreativitas juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pramuniaga di Department Metro Department Store Karawang, menunjukkan bahwa kreativitas juga berperan dalam meningkatkan kinerja.
6. Secara bersama-sama, efikasi diri dan kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pramuniaga di Metro Department Store Karawang, menekankan pentingnya kedua faktor ini dalam mencapai kinerja yang optimal.

Kesimpulan tersebut menegaskan bahwa efikasi diri dan kreativitas memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian pramuniaga di Department Metro Department Store Karawang.

## **SARAN**

1. Metro department store karawang harus mempertahankan dan meningkatkan efikasi diri karyawan pramuniaga, hal ini penting karena karyawan pramuniaga memiliki tingkat kesulitan tugas, kekuatan dan generalisasi yang sangat tinggi.
2. Metro department store karawang perlu mengembangkan dan mempertahankan kreativitas karyawan pramuniaga karena memiliki kelancaran berfikir, fleksibilitas dan originalitas yang sangat tinggi.
3. Metro Department Store Karawang sebaiknya memperhatikan dan mengembangkan kinerja karyawan pramuniaga, Karyawan pramuniaga memiliki kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif yang sangat baik. Memperhatikan dan mengembangkan aspek-aspek ini dapat membantu meningkatkan efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan.
4. Efikasi diri terhadap kinerja karyawan pramuniaga di metro departmet store karawang memiliki pengaruh besar maka pimpinan harus membangun

keyakinan terhadap karyawan pramuniaga untuk tercapai target yang optimal.

5. Kreativitas terhadap kinerja karyawan pramuniaga di metro departmet store karawang memiliki pengaruh besar maka pimpinan harus meningkatkan kreativitas pada karyawan pramuniaga secara efektif dan efisien.
6. Efikasi diri dan kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pramuniaga di metro departmet store karawang maka pimpinan harus mempertahankan, mengembangkan dan memperhatikan aspek-aspek yang mencakup untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Erlina, L. (2020). Efikasi diri dalam meningkatkan kemampuan mobilitas pasien. Bandung: Politeknik Kesehatan Kemenkes.
- Gunawan, Frendika, & Shakti. (2023). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Ansori Jaya Cikarang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1430-1439.
- Hamka, & Sukmawati. (2021). Kreativitas dan inovasi dalam berwirausaha. Makassar: Pusaka Almada.
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh kreativitas dan inovasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Jurnal Bisnis*, 1(1), 1-13.
- Lestari, I., & Zakiah, L. (2019). Kreativitas dalam konteks pembelajaran. Jakarta: Erzatama Karya Abadi.
- Novia, R., & Reni, C. (2021). Kinerja karyawan. Bandung: Widiana Bhakti Persada Bandung.
- Rochmat, A. P. (2016). Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS. Ponorogo: CV. Wade Group.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Jakarta: Alfabeta.
- Zagoto, S. F. L. (2019). Efikasi diri dalam proses pembelajaran. *Jurnal JRPP*, 2(2), Desember 2019.