

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini peneliti memaparkan mengenai kesimpulan dari hasil analisis penelitian yang telah dilakukan. Selain itu juga menjabarkan mengenai implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran bagi peneliti selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan dan positif efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT Mahkota Swalayan Temanggung. Hal ini menunjukkan semakin tinggi efikasi diri individu maka semakin tinggi kinerja karyawan di PT Mahkota Swalayan Temanggung
2. Ada pengaruh signifikan dan negatif efikasi diri terhadap kecemasan terkait pekerjaan pada karyawan PT Mahkota Swalayan Temanggung. Hasil tersebut dapat diartikan semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki karyawan maka semakin rendah kecemasan terkait pekerjaan yang dirasakan karyawan.
3. Ada pengaruh signifikan dan negatif kecemasan terkait pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Mahkota Swalayan Temanggung. Hasil tersebut memiliki arti jika kecemasan terkait pekerjaan itu semakin tinggi

maka kinerja karyawan akan semakin turun sebaliknya jika karyawan merasa kecemasan terkait pekerjaan rendah maka kinerjanya akan semakin tinggi.

4. Kecemasan terkait pekerjaan tidak memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT Mahkota Swalayan Temanggung. Jadi kecemasan terkait pekerjaan tidak terbukti menjadi perantara variabel efikasi diri terhadap kinerja karyawan.
5. Ketidaksopanan di tempat kerja tidak memoderasi pengaruh efikasi diri terhadap kecemasan terkait pekerjaan pada karyawan PT Mahkota Swalayan Temanggung. Jadi ketidaksopanan di tempat kerja tidak memperkuat ataupun memperlemah variabel efikasi diri terhadap kecemasan terkait pekerjaan.
6. Tidak terdapat pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui kecemasan terkait pekerjaan dimoderasi oleh persepsi ketidaksopanan di tempat kerja pada karyawan PT Mahkota Swalayan Temanggung.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian di atas implikasi manajerial yang harus oleh PT Mahkota Swalayan Temanggung untuk dapat bersaing di pasar sebagai berikut:

1. Efikasi diri karyawan dapat membantu performa perusahaan maka dari itu PT Mahkota Swalayan Temanggung patut untuk mempertahankan efikasi diri yang dimiliki karyawan supaya kinerja perusahaan lebih stabil. Perlunya

memberikan persuasif verbal kepada setiap karyawan supaya menjaga efikasi diri yang dimiliki karyawan.

2. Perusahaan secara teratur mengecek kondisi swalayan memastikan lingkungan kerja karyawan termasuk kategori yang nyaman. Selain itu perusahaan perlu mengevaluasi *job description* dan kebutuhan jumlah karyawan dalam melaksanakan pekerjaan supaya pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan tidak melebihi dari yang seharusnya.
3. Alangkah baiknya perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja bagus. Penghargaan yang bisa diberikan seperti penambahan waktu libur, promosi kerja atau sesuai dengan kebutuhan karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian menyadari adanya keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Dalam penyebaran kuesioner, peneliti menitipkan kuesioner pada HRD PT Mahkota Swalayan Temanggung, sehingga peneliti tidak dapat memastikan apabila responden mengisi kuesioner sesuai dengan harapan peneliti.
2. Pengisian kuesioner pada variabel kinerja karyawan dinilai oleh karyawan sendiri tidak dinilai supervisor atau HRD pada perusahaan, memungkinkan penilaian yang tidak objektif

5.4 Saran


Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang telah dijabarkan maka peneliti memberi saran-saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti menambahkan jumlah perusahaan yang diteliti supaya mendapatkan cakupan lebih luas serta dapat dibandingkan. Tak hanya itu peneliti diharapkan untuk meneliti langsung kepada karyawan perusahaan sehingga dapat dipastikan responden mengisi kuesioner sesuai dengan harapan peneliti.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan pada variabel kinerja karyawan dinilai langsung oleh supervisor atau HRD pada perusahaan, sehingga hasil yang didapatkan lebih objektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arshad, R., & Ismail, I. R. (2018). *Workplace incivility and knowledge hiding behavior: does personality matter?*. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance.
- Asan, S., Huliselan, J.J., (2020), “*Analisis work engagement karyawan frontline high-contact dan low contact di industri jasa*”. Jurnal Manajemen Maranata, Vol. 19 Mo. 2, pp. 127-140. <https://journal.maranatha.edu.index.php/jmm>
- Bandura, A. (1997), *A Self-Efficacy: The Exercise of Control*, W.H. Freeman and Company, New York, NY.
- Bartlett, M. E., & Bartlett, J. E. (2016). *Case study on the impact of technology on incivility in higher education*. Journal of Educators Online, 13(2), 1-18.
- Bougie, & Sekaran. (2013). Edisi 5, *Research Methods for Business: A skill Building Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Busro, B.,(2018), “*Teori-teori manajemen sumber daya manusia*”, Jakarta: Prenadamedia Group
- Cortina, L.M., Magley, V.J., Williams, J.H. and Langhout, R.D. (2001), “*Incivility in the workplace*”, Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 6 No. 1, pp. 64-80
- Cho, M., Bonn, M.A., Han, S.J. and Lee, K.H. (2016), “*Workplace incivility and its effect upon restaurant frontline service employee emotions and service performance*”, International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 28 No. 12, pp. 2888-2912.
- De Clercq, D., Haq, I.U. and Azeem, M.U. (2018), “*Self-efficacy to spur job performance: Roles of job-related anxiety and perceived workplace incivility*”, Management Decision, Vol. 56 No. 4, pp. 891-907. <https://doi.org/10.1108/MD-03-2017-0187>
- Dewi, V.K., Pujiati,H., Affandi,A., Sunarsi,D., Asrini, (2021), “*Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pengantar*”. Jakarta: Insan Cendekia Mandiri.
- Faheem, M.A, Ali, Y.H., Akhtar, M.W., Asrar-ul-Haq,M. (2022), “*Turn the table around: workplace incivility, worker deviance, turnover intentions and nurses job performance*”, Kybernetes, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/K-09-2021-0837>
- Fei Lie, T., dan Siagian,H. (2018), “*Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Union Event Planner*”, Jurnal Manajemen, Vo. 6, No. 1

- Ghufron, M. dan Risnawati, N.R. (2014). *Teori - Teori Psikologi*. Yogyakarta: ArRuzz Media
- Gopinath, R. (2020). Role of employees' attitude in workplace. *Gedrag & Organisatie Review*, 33(2), 1461–1475. <https://doi.org/10.37896/GOR33.02/156>
- Hayes, A.F. (2013), *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-based Approach*, Guilford Press, New York, NY.
- Hendryadi, Zannati,R., (2018), “*Hubungan workplace incivility dan turnover intention: efek moderasi gender*”, *Journal.feb.unmul.ac.id*, 10.29264/jinv.v14i2.4088.
- Hur, W.-M., Moon, T.-W. and 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*, Vol. 33 No. 3, pp. 888-905. <https://doi.org/10.1108/APJML-03-2019-0138>
- Judge, T.A. and Bono, J.E. (2001), “*Relationship of core self-evaluations traits – self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: a meta-analysis*”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No. 1, pp. 80-92.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- McCarthy, J.M., Trougakos, J.P. and Cheng, B.H. (2016), “*Are anxious workers less productive workers? It depends on the quality of social exchange*”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 101 No. 2, pp. 279-291
- Munaroh, Yuniarti D, Hayati, N.M. (2015), “*Analisis Regresi Variabel Mediasi dengan Metode Kausal Step Studi Kasus: Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Perkapita di Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2011-2013*”, *Jurnal Eksponensial* Vol. 6 No 2
- Muyasaroh, H. (2020). *Kajian Jenis Kecemasan Masyarakat Cilacap dalam menghadapi Pandemi Covid 19*. In LP2M (Lembaga penelitian dan pengabdian masyarakat). <http://repository.unugha.ac.id/id/eprint/858>.
- Oktariani, O. (2019). *Hubungan Self Efficacy Dan Dukungan Sosial Teman Sebaya Dengan Self Regulated Learning Pada Mahasiswa Universitas Potensi Utama Medan*. *Jurnal Psikologi Kognisi*, 2(2), 98-112.
- Panjaitan, M. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Parker, S.K. (1998), “*Enhancing role breadth self-efficacy: the roles of job enrichment and other organizational interventions*”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83 No. 6, pp. 835-852.
- Pearson, C.M. and Porath, C.L. (2005), “*On the nature, consequences, and remedies of workplace incivility: no time for ‘nice’? Think again*”, *Academy of Management Executive*, Vol. 19 No. 1, pp. 7-18.

- 
- Schunk, D. H., & Pajares, F. (2009). Self-efficacy theory. *Handbook of motivation at school*, 35, 54.
- Rahim, A. and Cosby, D.M. (2016), “A model of workplace incivility, job burnout, turnover intentions, and job performance”, *Journal of Management Development*, Vol. 35 No. 10, pp. 1255-1265.
- Sliter, M., Sliter, K. and Jex, S. (2012), “The employee as a punching bag: the effect of multiple sources of incivility on employee withdrawal behavior and sales performance”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 33 No. 1, pp. 121-139.
- Smidt O., De Beer, L. T., Brink, L., & Leiter, M. P. (2016). The validation of a workplace incivility scale within the South African banking industry. *Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 42(1), 1±12.
- Sugiyono,P.D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV.Bandung: Alfabeta

LAMPIRAN 1

LAMPIRAN KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

Perkenalkan nama saya Margareta Desy Kurniasari. Saya adalah mahasiswa dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul

Usulan Kuesioner **“Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kecemasan sebagai Mediasi dan Persepsi Ketidaksopanan di Tempat Kerja sebagai Moderasi pada Karyawan PT Mahkota Swalayan Temanggung”**. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Ibu/ Saudari untuk mengisi kuesioner dibawah ini dengan sejujur-jujurnya. Atas perhatian dan bantuan Ibuk/saudari saya ucapkan terima kasih

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Divisi :

Pendidikan Terakhir : SMA Diploma S1 S2

Masa Kerja :

INFORMASI KUESIONER

Responden dimohon menjawab pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan melingkari salah satu jawaban yang relevan sesuai dengan opini responden. Jawaban dari responden diklasifikasikan menjadi pilihan jawaban yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), N (Netral), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju).

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban
	Efikasi Diri	

1	Saya merasa percaya diri dalam menganalisis masalah jangka panjang untuk menemukan solusi.	SS	S	N	TS	STS
2	Saya merasa percaya diri dalam mempresentasikan area kerja saya dalam pertemuan dengan manajer.	SS	S	N	TS	STS
3	Saya merasa percaya diri ikut serta dalam diskusi tentang strategi organisasi.	SS	S	N	TS	STS
4	Saya merasa percaya diri membantu menetapkan target/sasaran di area kerja saya.	SS	S	N	TS	STS
5	Saya merasa percaya diri ketika menghubungi orang di luar (pelanggan) organisasi untuk mendiskusikan masalah.	SS	S	N	TS	STS
6	Saya merasa percaya diri menyajikan informasi kepada sekelompok rekan kerja.	SS	S	N	TS	STS
Kecemasan Terkait Pekerjaan						
1	Saya merasa gugup atas pekerjaan saya.	SS	S	N	TS	STS
2	Pekerjaan yang saya dapatkan lebih dari yang seharusnya.	SS	S	N	TS	STS
3	Pekerjaan yang diberikan membuat saya merasa tertekan.	SS	S	N	TS	STS
4	Kadang ketika saya memikirkan pekerjaan saya, saya merasa panik dan tertekan.	SS	S	N	TS	STS
5	Saya merasa bersalah ketika saya mengambil cuti dari pekerjaan saya.	SS	S	N	TS	STS
Persepsi Ketidaksopanan di Tempat Kerja						
1	Rekan kerja saya merendahkan saya.	SS	S	N	TS	STS
2	Rekan kerja saya menunjukkan sedikit minat pada pendapat saya.	SS	S	N	TS	STS
3	Rekan kerja saya membuat komentar yang merendahkan atau menghina saya.	SS	S	N	TS	STS
4	Rekan kerja saya menyapa saya dengan istilah yang tidak profesional, baik secara publik maupun pribadi.	SS	S	N	TS	STS

5	Rekan kerja saya mengabaikan atau mengecualikan saya dari persahabatan profesional.	SS	S	N	TS	STS
6	Rekan kerja saya meragukan penilaian saya tentang hal-hal yang menjadi tanggung jawab saya.	SS	S	N	TS	STS
7	Rekan kerja saya melakukan upaya yang tidak diinginkan untuk menarik saya ke dalam diskusi tentang kepentingan pribadi.	SS	S	N	TS	STS
Kinerja Karyawan						
1	Saya secara memadai menyelesaikan tugas yang diberikan.	SS	S	N	TS	STS
2	Saya memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan.	SS	S	N	TS	STS
3	Saya dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan harapannya.	SS	S	N	TS	STS
4	Saya dapat memenuhi persyaratan kinerja formal dari pekerjaan itu.	SS	S	N	TS	STS
5	Saya terlibat dalam aktivitas yang secara langsung akan mempengaruhi evaluasi kinerja.	SS	S	N	TS	STS
6	Saya mengabaikan aspek pekerjaan yang harus saya lakukan.	SS	S	N	TS	STS
7	Saya gagal melakukan tugas penting.	SS	S	N	TS	STS

LAMPIRAN II
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

		Correlations						
		ED1	ED2	ED3	ED4	ED5	ED6	TOTAL
ED1	Pearson Correlation	1	.521**	.186	.458**	-.026	.136	.298*
	Sig. (2-tailed)		.000	.138	.000	.839	.279	.016
	N	65	65	65	65	65	65	65
ED2	Pearson Correlation	.521**	1	.526**	.513**	-.073	.212	.283*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.566	.091	.023
	N	65	65	65	65	65	65	65
ED3	Pearson Correlation	.186	.526**	1	.478**	-.031	.161	.394**
	Sig. (2-tailed)	.138	.000		.000	.807	.200	.001
	N	65	65	65	65	65	65	65
ED4	Pearson Correlation	.458**	.513**	.478**	1	.181	.394**	.432**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.150	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
ED5	Pearson Correlation	-.026	-.073	-.031	.181	1	.568**	.254*
	Sig. (2-tailed)	.839	.566	.807	.150		.000	.041
	N	65	65	65	65	65	65	65
ED6	Pearson Correlation	.136	.212	.161	.394**	.568**	1	.381**
	Sig. (2-tailed)	.279	.091	.200	.001	.000		.002
	N	65	65	65	65	65	65	65
TOTAL	Pearson Correlation	.298*	.283*	.394**	.432**	.254*	.381**	1
	Sig. (2-tailed)	.016	.023	.001	.000	.041	.002	
	N	65	65	65	65	65	65	65

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	TOTAL
KP1	Pearson Correlation	1	.225	.494**	.353**	.462**	.265*
	Sig. (2-tailed)		.071	.000	.004	.000	.033
	N	65	65	65	65	65	65
KP2	Pearson Correlation	.225	1	.147	.105	.048	.249*
	Sig. (2-tailed)	.071		.242	.405	.705	.045
	N	65	65	65	65	65	65
KP3	Pearson Correlation	.494**	.147	1	.324**	.229	.251*
	Sig. (2-tailed)	.000	.242		.008	.067	.043
	N	65	65	65	65	65	65
KP4	Pearson Correlation	.353**	.105	.324**	1	.342**	.256*
	Sig. (2-tailed)	.004	.405	.008		.005	.039
	N	65	65	65	65	65	65
KP5	Pearson Correlation	.462**	.048	.229	.342**	1	.265*
	Sig. (2-tailed)	.000	.705	.067	.005		.033
	N	65	65	65	65	65	65
TOTAL	Pearson Correlation	.265*	.249*	.251*	.256*	.265*	1
	Sig. (2-tailed)	.033	.045	.043	.039	.033	
	N	65	65	65	65	65	65

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		KTK1	KTK2	KTK3	KTK4	KTK5	KTK6	KTK7	TOTAL
KTK1	Pearson Correlation	1	.329**	.700**	.529**	.546**	.218	.491**	.381**
	Sig. (2-tailed)		.007	.000	.000	.000	.081	.000	.002
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
KTK2	Pearson Correlation	.329**	1	.355**	.364**	.324**	.072	.355**	.472**
	Sig. (2-tailed)	.007		.004	.003	.008	.567	.004	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
KTK3	Pearson Correlation	.700**	.355**	1	.412**	.607**	.359**	.565**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.001	.000	.003	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
KTK4	Pearson Correlation	.529**	.364**	.412**	1	.679**	.330**	.395**	.340**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001		.000	.007	.001	.006
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
KTK5	Pearson Correlation	.546**	.324**	.607**	.679**	1	.433**	.502**	.486**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
KTK6	Pearson Correlation	.218	.072	.359**	.330**	.433**	1	.428**	.430**
	Sig. (2-tailed)	.081	.567	.003	.007	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
KTK7	Pearson Correlation	.491**	.355**	.565**	.395**	.502**	.428**	1	.394**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.001	.000	.000		.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
TOTAL	Pearson Correlation	.381**	.472**	.573**	.340**	.486**	.430**	.394**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.006	.000	.000	.001	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65

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

Correlations

		KY1	KY2	KY3	KY4	KY5	KY6	KY7	TOTAL
KY1	Pearson Correlation	1	.582**	.452**	.446**	-.112	.377**	.433**	.316*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.375	.002	.000	.010
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
KY2	Pearson Correlation	.582**	1	.502**	.578**	-.061	.432**	.488**	.251*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.630	.000	.000	.044
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
KY3	Pearson Correlation	.452**	.502**	1	.567**	.008	.323**	.488**	.278*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.951	.009	.000	.025
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
KY4	Pearson Correlation	.446**	.578**	.567**	1	-.004	.413**	.421**	.249*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.972	.001	.000	.045
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
KY5	Pearson Correlation	-.112	-.061	.008	-.004	1	.063	-.026	.292*
	Sig. (2-tailed)	.375	.630	.951	.972		.617	.834	.018
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
KY6	Pearson Correlation	.377**	.432**	.323**	.413**	.063	1	.783**	.375**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.009	.001	.617		.000	.002
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
KY7	Pearson Correlation	.433**	.488**	.488**	.421**	-.026	.783**	1	.378**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.834	.000		.002
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
TOTAL	Pearson Correlation	.316*	.251*	.278*	.249*	.292*	.375**	.378**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.044	.025	.045	.018	.002	.002	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.658	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.601	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	7

LAMPIRAN III
STATISTIK DESKRIPTIF

Statistics

		ED1	ED2	ED3	ED4	ED5	ED6
N	Valid	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.0308	3.8923	3.9692	4.0615	3.7385	4.0154
Minimum		2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Statistics

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5
N	Valid	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		1.6615	2.8308	1.8308	1.8923	1.7385
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		3.00	5.00	3.00	4.00	3.00

Statistics

		KTK1	KTK2	KTK3	KTK4	KTK5	KTK6	KTK7
N	Valid	65	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		1.7538	2.7077	1.8462	2.0923	2.0308	2.1692	2.0923
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00

Statistics

		KY1	KY2	KY3	KY4	KY5	KY6	KY7
N	Valid	65	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.2308	4.2769	4.2000	4.1231	3.2769	4.3538	4.3385
Minimum		3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	3.00	3.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

LAMPIRAN IV

UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	efikasi diri ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.434 ^a	.188	.176	.39927

a. Predictors: (Constant), efikasi diri

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.332	1	2.332	14.629	.000 ^b
	Residual	10.043	63	.159		
	Total	12.376	64			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), efikasi diri

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.592	.401		6.461	.000
	efikasi diri	.385	.101	.434	3.825	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	efikasi diri ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kecemasan terkait pekerjaan

b. All requested variables entered.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	efikasi diri ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kecemasan terkait pekerjaan

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.051	1	1.051	4.831	.032 ^b
	Residual	13.704	63	.218		
	Total	14.754	64			

a. Dependent Variable: kecemasan terkait pekerjaan

b. Predictors: (Constant), efikasi diri

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.013	.469		6.430	.000
	efikasi diri	-.259	.118	-.267	-2.198	.032

a. Dependent Variable: kecemasan terkait pekerjaan

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kecemasan terkait pekerjaan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.257 ^a	.066	.051	.42831

a. Predictors: (Constant), kecemasan terkait pekerjaan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.818	1	.818	4.460	.039 ^b
	Residual	11.557	63	.183		
	Total	12.376	64			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

c. Predictors: (Constant), kecemasan terkait pekerjaan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.583	.228		20.079	.000
	kecemasan terkait pekerjaan	-.235	.112	-.257	-2.112	.039

LAMPIRAN V

UJI REGRESI *PROCESS MACRO* MODEL 7

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.1

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022).
www.guilford.com/p/hayes3

Model : 7
Y : KY
X : ED
M : KP
W : KTK

Sample
Size: 65

OUTCOME VARIABLE:
KP

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	.542	.294	.171	8.456	3.000	61.000
.000						

Model

	coeff	se	t	p	LLCI
ULCI					
constant	3.207	1.430	2.243	.029	.349
6.066					
ED	-.535	.355	-1.507	.137	-1.245
.175					
KTK	-.216	.709	-.305	.762	-1.634
1.202					
Int_1	.163	.177	.920	.361	-.192
.518					

Product terms key:

Int_1 : ED x KTK

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	.010	.847	1.000	61.000	.361

Focal predict: ED (X)
Mod var: KTK (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce
plot.

DATA LIST FREE/

ED	KTK	KP	.
3.456	1.583	1.909	
3.951	1.583	1.772	
4.447	1.583	1.635	
3.456	2.099	2.089	
3.951	2.099	1.994	
4.447	2.099	1.899	
3.456	2.615	2.269	
3.951	2.615	2.216	
4.447	2.615	2.162	

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

ED	WITH	KP	BY	KTK	.
----	------	----	----	-----	---

OUTCOME VARIABLE:

KY

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	.458	.210	.158	8.237	2.000	62.000
	.001					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI
ULCI					
constant	3.011	.513	5.865	.000	1.985
4.038					
ED	.349	.104	3.360	.001	.141
.557					
KP	-.139	.107	-1.298	.199	-.354
.075					

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Direct effect of X on Y					
Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
.349	.104	3.360	.001	.141	.557

Conditional indirect effects of X on Y:

INDIRECT EFFECT:

ED	->	KP	->	KY		
	KTK	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
	1.583	.039	.036	-.005	.132	
	2.099	.027	.031	-.007	.109	
	2.615	.015	.034	-.031	.103	

Index of moderated mediation:

	Index	BootSE	BootLLCI	BootULCI
KTK	-.023	.031	-.097	.027

Pairwise contrasts between conditional indirect effects (Effect1 minus Effect2)

Effect1	Effect2	Contrast	BootSE	BootLLCI	BootULCI
.027	.039	-.012	.016	-.050	.014
.015	.039	-.023	.032	-.100	.028
.015	.027	-.012	.016	-.050	.014

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95.0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

W values in conditional tables are the mean and +/- SD from the mean.

NOTE: Standardized coefficients not available for models with moderators.

----- END MATRIX -----

LAMPIRAN VI

DATA KUESIONER

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Divisi	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	Prastiyo	laki-laki	26	Pramuniaga	SMA	3 tahun
2	Ida Erfina	perempuan	25	Pramuniaga	SMA	6 tahun
3	Nado Vesa	laki-laki	23	Pramuniaga	SMA	6 bulan
4	Ariyatti	perempuan	27	Pramuniaga	SMA	2 tahun
5	Siti Makirfah	perempuan	23	Pramuniaga	SMA	4,5 tahun
6	Elis Pujiarti	perempuan	22	Kasir	SMA	4 tahun
7	Ana	perempuan	29	Kasir	SMA	1 tahun
8	Indra Winarno	laki-laki	28	Pramuniaga	SMA	7 tahun
9	Fadilah	perempuan	21	Pramuniaga	SMA	4 tahun
10	Ciptowati	perempuan	31	Pramuniaga	SMA	2 tahun
11	ninung	perempuan	24	Pramuniaga	Diploma	4 tahun
12	Lina	perempuan	30	Kasir	Diploma	8 tahun
13	Eli	perempuan	26	Kasir	SMA	2 tahun
14	lin	perempuan	29	Pramuniaga	Diploma	8 tahun
15	Lia	perempuan	24	Pramuniaga	SMA	3 tahun
16	Esti khotifah	perempuan	34	Pramuniaga	SMA	5 tahun
17	Nur Aini	perempuan	32	Pramuniaga	SMA	12 tahun
18	Laeli	perempuan	20	Kasir	SMA	1 tahun
19	Barokah	laki-laki	22	Pramuniaga	SMA	3 tahun
20	Adi Kurniawan	laki-laki	25	Pramuniaga	SMA	3 tahun
21	Andi	laki-laki	26	Pramuniaga	SMA	3 tahun
22	Novia	perempuan	29	Kasir	SMA	8 bulan
23	Nur Fita	perempuan	20	Pramuniaga	SMA	2 Tahun
24	Yama Armayanti	perempuan	30	Pramuniaga	SMA	4 Tahun
25	Radfika	perempuan	19	Pramuniaga	SMA	7 bulan
26	Meliu Setyawati	perempuan	22	Pramuniaga	SMA	1 Tahun
27	Safira sekar	perempuan	22	Kasir	SMA	1 Tahun

28	Novi	perempuan	27	Kasir	SMA	6 Tahun
29	Junita	perempuan	26	Kasir	SMA	1 Tahun
30	Eka Ramadhan	perempuan	25	Pramuniaga	SMA	3 tahun
31	Sutriyani	perempuan	21	Pramuniaga	SMA	7 Bulan
32	Diah	perempuan	31	Pramuniaga	SMA	7 Tahun
33	Setyo	laki-laki	20	Pramuniaga	SMA	7 BULan
34	Nur	perempuan	21	Pramuniaga	SMA	7 Bulan
35	Arista	perempuan	19	Pramuniaga	SMA	1 Tahun
36	Eka P	perempuan	21	Pramuniaga	SMA	2 Tahun
37	Siska	perempuan	25	Pramuniaga	SMA	3 tahun
38	Okky	Perempuan	20	Pramuniaga	SMA	2 Tahun
29	Nur Kasanah	perempuan	27	Pramuniaga	SMA	6 Bulan
40	Okta	perempuan	24	Kasir	SMA	6 Bulan
41	Wahyu	laki-laki	20	Pramuniaga	SMA	1 TAHUN
42	Satya	laki-laki	21	Pramuniaga	SMA	1 Tahun
43	Cinta	perempuan	18	Pramuniaga	SMA	6 Bulan
44	Tegar	laki-laki	19	Pramuniaga	SMA	6 Bulan
45	Isroi	laki-laki	31	Pramuniaga	SMA	6 Bulan
46	Bagus	laki-laki	25	Pramuniaga	SMA	3 Tahun
47	Lintang	perempuan	19	Pramuniaga	SMA	1 Tahun
48	Dhikanus	perempuan	28	Pramuniaga	SMA	2 Tahun
49	Elva	perempuan	25	Pramuniaga	SMA	7 Tahun
50	Supriyanti	perempuan	28	Kasir	SMA	8 Tahun
51	Sakaroni	laki-laki	21	Pramuniaga	SMA	2 Tahun
52	Dini	perempuan	27	Kasir	SMA	8 Tahun
53	Kusmiyati	perempuan	37	Pramuniaga	SMA	8 Tahun
54	Rizka	perempuan	23	Pramuniaga	SMA	3 tahun
55	Nur Arifin	laki-laki	25	Pramuniaga	SMA	3 tahun
56	Eko Abdul	laki-laki	28	Pramuniaga	SMA	7 tahun
57	Fitrianingsih	perempuan	32	Kasir	SMA	5 Tahun
58	Hanifah	perempuan	27	Kasir	SMA	8 Tahun
59	Ajeng	perempuan	24	Kasir	SMA	3 tahun
60	Kusnia	perempuan	21	Pramuniaga	SMA	2 Tahun
61	Sriyanah	perempuan	25	Pramuniaga	SMA	2 tahun
62	Sumarsih	perempuan	40	Pramuniaga	SMA	8 Tahun
63	Indah	perempuan	22	Pramuniaga	SMA	2 Tahun
64	Rusminah	perempuan	27	Kasir	SMA	9 Tahun
65	Tri	perempuan	27	Kasir	SMA	3 tahun

ED1	ED2	E3	ED4	ED5	ED6
5	4	4	5	4	5
4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	3	4
4	3	4	4	4	4
4	3	4	3	5	4
5	4	4	4	5	5
5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4
5	4	4	3	3	3
4	4	4	4	3	3
5	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5
2	2	4	5	4	5
2	4	4	2	2	5
4	4	3	4	4	4
4	4	5	5	5	4
4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4
2	2	4	3	4	2
3	5	4	4	4	4
4	3	3	3	4	5
5	5	5	5	1	3
3	3	4	4	5	4
5	5	5	5	1	3
5	5	5	5	1	3

4	3	3	3	3	4
4	3	3	3	4	3
4	3	3	3	4	3
4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	1	3
4	4	4	4	1	3
5	4	4	5	5	4
5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	1	3
5	4	5	4	4	4
4	4	5	4	3	5
4	4	4	4	3	3
3	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5
5	3	2	4	2	4
3	3	4	3	4	4
4	4	5	5	4	5
3	3	3	3	4	3
4	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4
2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	3	5	5	5
4	4	3	5	5	5
4	5	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4

KP1	KP2	KP3	KP4	KP5
1	1	1	1	1
2	2	2	2	3
1	3	1	1	1
2	4	2	3	2
2	4	2	3	2
2	3	2	2	1
2	3	2	2	1
1	3	1	1	1
2	3	3	3	1
2	2	2	2	2
1	2	1	1	2
1	2	2	2	2
1	2	2	1	3
1	2	2	1	3
2	2	3	2	2
2	2	3	2	2
1	3	1	3	1
3	3	2	2	2
2	4	2	2	2
1	1	1	1	1
1	1	1	1	1
2	4	2	2	2
2	4	1	2	2
2	1	1	2	2
2	4	1	1	2
2	3	2	2	2
2	3	2	2	2
2	4	2	2	2
2	4	1	1	2
2	3	2	2	3
1	2	2	1	1
2	4	2	2	3
1	2	2	1	1
1	2	2	1	1
2	2	2	2	2
3	3	3	2	2
3	3	3	2	2

2	3	2	2	2
1	3	2	3	1
1	3	2	3	1
1	4	3	3	2
2	4	2	4	3
1	3	2	3	1
2	2	2	2	2
3	3	2	4	3
2	3	2	2	2
1	2	1	1	1
1	4	1	1	2
2	3	2	2	2
2	3	2	4	2
1	5	1	1	1
1	3	3	1	1
1	5	1	1	1
1	3	1	1	1
2	3	2	1	1
1	5	2	1	1
2	2	2	2	3
2	3	2	2	2
2	2	2	2	2
2	2	2	3	2
1	1	1	3	2
1	1	1	1	1
1	1	1	2	1
2	4	2	2	2
3	4	3	1	1

KTK1	KTK2	KTK3	KTK4	KTK5	KTK6	KTK7
1	3	1	1	1	1	2
2	3	2	2	3	2	2
2	2	3	2	4	3	2
2	2	2	2	2	2	2
1	3	1	1	1	1	1
1	3	2	2	2	3	2
1	3	2	2	2	3	2
2	3	2	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3
2	4	2	3	3	2	3
2	4	2	3	3	2	3
2	4	1	3	3	3	2
2	3	2	3	3	2	3
2	3	2	3	3	2	3
2	1	1	2	2	2	1
2	1	1	2	2	2	1
1	4	1	2	1	2	2
2	3	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	3	2
1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1
2	4	2	2	2	4	4
2	2	1	4	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2
2	4	2	2	2	2	1
2	4	2	2	2	2	2
2	4	2	2	2	2	2
2	1	2	2	2	2	2
1	4	1	1	1	1	1
1	3	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	1
2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	1
2	3	2	2	2	2	1
2	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3

2	2	2	2	2	2	2
1	3	1	3	2	2	1
1	3	1	3	2	2	1
2	4	3	3	3	3	3
3	4	2	2	1	2	2
1	3	1	3	2	2	1
2	4	3	2	2	2	3
2	4	2	2	3	2	3
2	2	2	2	3	3	3
2	1	2	2	1	2	2
1	1	1	1	1	4	1
2	4	2	2	2	2	3
2	3	2	2	2	2	3
1	1	1	2	2	3	2
1	1	1	1	1	3	3
1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1
2	3	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	3	2
2	3	3	2	2	2	2
2	3	2	2	2	3	3
3	3	3	3	3	2	3
2	3	2	3	2	2	3
1	2	2	2	2	3	2
1	2	1	1	1	1	2
1	2	1	1	1	1	2
2	3	2	2	2	3	3
2	3	3	2	2	2	2

KY1	KY2	KY3	KY4	KY5	KY6	KY7	TOTAL
5	4	4	5	5	5	5	75
4	5	4	5	5	4	3	85
5	5	5	4	4	5	5	85
4	3	4	3	4	4	4	76
4	4	3	3	3	4	4	70
5	5	5	5	2	4	5	83
5	5	5	5	2	5	5	84
4	5	3	4	5	5	5	85
4	4	4	4	4	4	4	82
4	4	4	4	3	4	4	79
4	4	4	4	3	4	4	77
4	4	4	4	2	3	4	76
4	4	4	4	3	4	4	77
4	4	4	4	3	4	4	77
4	4	4	3	3	4	4	72
4	4	4	3	3	4	4	72
5	5	4	4	3	5	5	75
4	4	4	4	2	4	4	75
4	4	4	4	3	4	4	77
5	5	5	5	3	5	5	74
5	5	5	5	3	4	5	73
4	4	4	4	1	5	5	81
4	4	5	4	4	4	4	74
3	5	4	4	3	4	4	73
4	4	3	5	1	5	4	78
5	5	5	4	2	5	5	83
4	4	4	4	2	4	4	77
4	5	5	5	3	5	5	74
4	4	4	4	4	5	4	73
4	4	4	4	4	4	5	77
5	5	5	5	1	4	4	74
3	3	4	4	4	4	4	76
5	5	5	5	4	4	4	77
5	5	5	5	4	4	4	77
4	5	5	3	3	5	5	79
4	3	3	3	3	4	4	78
4	3	3	3	3	4	4	78

3	3	3	4	3	4	4	71
5	5	5	5	1	5	5	74
5	5	5	5	1	5	5	74
5	5	4	4	4	5	5	93
5	4	5	4	4	5	5	91
5	5	5	5	1	5	5	74
5	4	4	4	2	4	4	81
4	4	4	4	4	4	4	86
4	4	4	3	3	4	4	76
4	5	3	4	3	5	5	69
4	4	5	4	4	5	5	80
5	5	5	4	4	4	4	79
4	4	4	4	4	4	4	78
5	5	5	5	5	5	5	83
4	4	3	3	2	4	4	63
3	5	5	5	4	5	5	67
4	3	4	3	3	3	3	56
3	4	3	3	3	3	3	68
5	5	5	5	5	5	5	87
4	4	4	4	3	5	4	80
4	4	3	4	4	4	4	77
3	3	5	4	5	5	5	84
3	3	4	4	4	4	4	78
4	4	4	4	4	4	4	74
5	4	3	4	5	5	4	70
4	4	5	5	4	4	4	71
4	5	4	4	5	4	4	84
5	5	5	5	5	5	5	89