

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Anoraga (2006) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Motivasi ini penting bagi karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan, karena motivasi adalah hal yang menyebabkan orang berperilaku atau bertingkah laku (Moekijat, 2002).

Robbins (2008) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun, intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian, kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran

mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka. (Robbins, 2008).

Robbin (2002) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Seorang individu melakukan sesuatu atas dasar keinginan serta adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi sebagai dorongan seorang individu menjadi sangat penting, tanpa adanya dorongan tersebut maka individu tersebut tidak termotivasi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

Morrison dalam Hakim (2006) memberikan pengertian motivasi sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah ke sasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek atau sasarannya maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektifitas kerja dapat dicapai. Dengan adanya target atau sasaran itulah yang mengarahkan serta memotivasi karyawan untuk mengerjakan sesuatu.

Motivasi kerja memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepadanya. Menyadari akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap perilaku manusia, beberapa ahli telah mengadakan berbagai penelitian tentang motivasi. Adapun

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian yang telah dilakukan menghasilkan berbagai pengertian tentang motivasi.

Robbins (2008), mendefinisikan motivasi yaitu keinginan untuk mencapai suatu tujuan kerja dengan mengarahkan segala kemampuan yang dimiliki. Suatu indikasi yang menunjukkan hilangnya motivasi untuk bekerja menurut Nitisemito dalam Darmawan (2013), tingkat absensi yang semakin meningkat dan tinggi. Nawawi dalam Darsono dan Siswandoko (2011), kata motivasi berasal dari kata dasar motif yang artinya dorongan, sebab, atau alasan manusia melakukan tindakan secara sadar. Setiap anggota perusahaan pasti memiliki tujuan pribadi masing-masing. Jika terjadi kesenjangan antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, maka akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja. Hal inilah yang mampu menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Motivasi kerja menurut Sunyoto (2012), adalah bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi diperlukan agar mampu membuat karyawan memiliki keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

2. Ciri-ciri Motivasi Kerja

Anoraga (2006) mengatakan Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Oleh sebab itu, motivasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Menyatakan ciri-ciri seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi terlihat melalui:

- a. Perasaan senang dalam bekerja
- b. Mendapatkan kepuasan dalam bekerja
- c. Usaha memperoleh hasil yang maksimal
- d. Adanya kegairahan dalam bekerja
- e. Mengembangkan tugas dan dirinya
- f. Selalu meningkatkan prestasi
- g. Bertanggungjawab
- h. Kesadaran dalam bekerja

Berdasarkan ciri-ciri yang dijelaskan diatas, dapat di simpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja terlihat dari adanya kesadaran dan kegairahan dalam bekerja sehingga timbul perasaan senang dan puas dalam bekerja, selalu berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dan meningkatkan prestasi, mengembangkan tugas dan dirinya serta bertanggung jawab.

3. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu konsep yang dipakai untuk mendeskripsikan daya-daya dalam diri seseorang yang menyebabkan timbulnya serta mengarahkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perilaku.

Steers dan Porter (1983) mengatakan pada umumnya motivasi ditandai dengan tiga aspek:

- a. Aspek energi, yaitu kekuatan atau usaha yang menyebabkan terjadinya perilaku
- b. Aspek arah, yaitu perilaku yang timbul berupa perilaku yang terarah pada tujuan yang ingin dicapai.
- c. Aspek keajegan, yaitu adanya usaha untuk memelihara dan mempertahankan perilaku kerja sampai tujuan tercapai.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Seorang pemimpin yang merupakan motivator harus mengetahui tentang motivasi agar keberhasilan organisasi dalam mewujudkan usaha kerja manusia dapat tercapai. Mangkunegara (2004) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia yaitu :

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. Karyawan dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Adapun faktor instrinsik terdiri dari upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status prosedur perusahaan dll.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal. Faktor ekstrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antara karyawan, dan lain sebagainya. Faktor pemeliharaan yang merupakan kondisi ekstrinsik dari karyawan yang akan menimbulkan ketidakpuasan dan faktor motivator merupakan faktor yang menggerakkan motivasi. motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan-tindakan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan-kebutuhan pribadi
- b. Tujuan dan Persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan
- c. Cara dengan apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasikan

Hasibuan (2007) mengatakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah untuk memotivasi karyawan, Manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani (Hasibuan, 2007) Keinginan-keinginan itu adalah (Peterson dan Plowman dalam Hasibuan, 2007)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Keinginan untuk hidup (*The desire to live*), artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang manusia bekerja untuk dapat makan, dan selanjutnya makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

2. Keinginan untuk suatu posisi (*The desire for position*), artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3. Keinginan akan kekuasaan (*The desire for power*), artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki sehingga mendorong orang mau bekerja.

4. Keinginan akan pengakuan (*The desire for recognition*), artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja. Mengacu kepada pendapat tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa setiap orang mempunyai keinginan dan kebutuhan tertentu dan berusaha melaksanakan pekerjaan untuk mengejar dan mewujudkan keinginan serta kebutuhan tersebut, sehingga pada akhirnya mengharapkan kepuasan dari hasil kerja itu.

5. Metode Motivasi

Ada dua metode motivasi yaitu (Hasibuan, 2007)

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi materil dan non material yang diberikan secara langsung kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan bonus.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Motivasi tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

6. Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai atau diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu benar-benar berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Isahak & Hendri, 2003).



B. *Self Efficacy*

1. Pengertian *Self Efficacy*

Bandura menjelaskan bahwa *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu akan kemampuan untuk menghasilkan tindakan yang diharapkan terhadap peristiwa yang mempengaruhi hidup mereka. *Self-efficacy* menentukan bagaimana individu merasakan, berpikir, dan memotivasi diri mereka serta bertindak. Keyakinan memberi pengaruh pada empat hal, yaitu proses kognitif, motivasi, afeksi dan proses seleksi (Hayati, 2011).

Bandura (dalam Alwisol 2006) mengatakan *self-efficacy* mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mengelola situasi diharapkan. Sejalan dengan penjelasan tersebut Hagger & Chatzisaranti (2005) menjelaskan bahwa dengan *self efficacy* seorang individu dapat memperkirakan kemampuannya untuk mencapai prestasi tertentu yang diinginkan. Untuk memperdalam lagi pemahaman terhadap *self-efficacy* maka Hagger & Chatzisaranti (2005) menyatakan bahwa bahwa *self-efficacy* merupakan asset dari kepercayaan seorang individu mengenai kapasitas atau kemampuannya berkaitan dengan kinerja mereka dari perilaku atau tindakan yang akan datang.

Merideth (2007) menyatakan bahwa *Self-efficacy* merupakan penilaian seseorang akan kemampuan pribadinya untuk memulai dan berhasil melakukan tugas yang ditetapkan pada tingkat yang ditunjuk, dalam upaya yang lebih besar, dan bertahan dalam menghadapi kesulitan. Mukhid (2009) *Self efficacy* adalah keyakinan penilaian diri berkenaan dengan kompetensi seseorang untuk sukses dalam tugas-tugasnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bandura mendefinisikan bahwa *Self-efficacy* merupakan penilaian atau keyakinan pribadi tentang seberapa baik seseorang dapat melakukan tindakan yang diperlukan untuk berhubungan dengan situasi prospektif. Definisi yang lebih luas dinyatakan oleh Stajkovic dan Luthans, yaitu *Self-efficacy* mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuan yang memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu (Luthans, 2006).

Bandura (Dalam Feist, 2008), keyakinan manusia terhadap *Self-efficacy* mereka akan mempengaruhi arah tindakan yang akan dipilih untuk diupayakan, seberapa banyak upaya yang akan ditambahkan pada aktivitas-aktivitas tersebut, seberapa lama akan bertahan ditengah gemparan badai dan kegagalan, dan seberapa besar keinginan mereka bangkit kembali.

Bandura (dalam Alwisol, 2004). mengungkapkan bahwa *Self-efficacy* adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. *Self-efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, biasa atau tidak biasa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. *Self Efficacy* menggambarkan penilaian kemampuan diri.

Luthans (2006) menyatakan bahwa individu yang percaya bahwa dia dapat menyelesaikan tugas dengan kinerja yang baik (*Self-efficacy* yang tinggi), mengerjakan tugas dengan lebih baik dari pada mereka yang berpikir bahwa mereka akan gagal (*Self-efficacy* rendah). Mereka yang memiliki *Self-efficacy*



tinggi memiliki kecenderungan untuk tetap tenang dalam situasi yang penuh tekanan.

Self efficacy adalah keyakinan individu dalam kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dengan kinerja yang baik dan mampu dalam melakukan tindakan yang diharapkan untuk mencapai suatu tujuan yang terbentuk berdasarkan proses kognitif dan pengalaman dilingkungan kerja.

2. Fungsi *Self Efficacy*

Fungsi *Self Efficacy* menurut Bandura (dalam Alwisol 2004) yakni:

- a. Fungsi Kognitif, Bandura menyatakan bahwa pengaruh *Self Efficacy* pada proses kognitif seseorang sangat bervariasi. *Self Efficacy* yang kuat akan mempengaruhi upaya seseorang untuk mencapai tujuan pribadinya.
- b. Fungsi Motivasi, sebagian besar motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif. Individu memotivasi dirinya dan menuntun tindakan-tindakan yang menimbulkan keyakinan yang dilandasi oleh pemikiran tentang masa depan.
- c. Fungsi Sikap, *Self Efficacy* meningkatkan kemampuan coping individu dalam mengatasi dalamnya stress dan depresi yang dialami pada situasi yang sulit dan menekan.
- d. Fungsi Selektif, *Self Efficacy* akan mempengaruhi pemilihan aktivitas atau tujuan yang akan di ambil oleh individu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat empat fungsi *Self Efficacy* yakni fungsi kognitif, fungsi motivasi, fungsi sikap, dan fungsi selektif dimana keempatnya dapat menjadi gambarn bagaimana

Self Efficacy dapat mempengaruhi individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan untuk dapat mencapai tujuan dan harapan yang di buat.

3. Dimensi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (dalam Azhar, 2011), dimensi-dimensi *Self-efficacy* antara lain, yaitu:

- a. *Magnitude* atau tingkat kesulitan. Dimensi ini mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakinkan individu akan mampu mengatasinya. Tingkat kesulitan dari sebuah tugas, apabila sulit atau mudah akan menentukan *Self-efficacy*. Individu dapat memperbaiki atau meningkatkan *Self-efficacy* dengan mencari kondisi yang mana dapat menambahkan tantangan dengan kesulitan yang lebih tinggi. Adanya indikator yang menyertai dimensi ini adalah, memiliki pandangan yang optimis, berminat terhadap tugas, memandang tugas sebagai tantangan bukan beban, merencanakan penyelesaian tugas, mengatasi kesulitan-kesulitan yang di hadapi dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas.
- b. *Generality* atau luas bidang perilaku. Hal ini berkaitan dengan seberapa luas bidang perilaku yang diyakinkan untuk berhasil dicapai oleh individu. Beberapa penghargaan terbatas pada bidang perilaku khusus, sedangkan beberapa penghargaan mungkin menyebar pada berbagai bidang perilaku. Dan indikator yang menyertai dimensi ini adalah belajar dari pengalaman, menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan cara yang baik dan positif, dan memiliki cara mengenai stress yang tepat.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. *Strength* atau kemampuan keyakinan. Dimensi ini terkait dengan keteguhan hati terhadap keyakinan individu bahwa ia akan berhasil dalam menghadapi suatu permasalahan. Indikator yang menyertai dimensi ini adalah berkomitmen melaksanakan tugas, bertahan menyelesaikan tugas dalam kondisi apapun, memiliki keuletan dalam melaksanakan tugas dan yakin akan kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan uraian diatas dapat di simpulkan bahwa *Self Efficacy* merupakan suatu keyakinan atas kemampuan yang dimiliki individu dalam menghadapi setiap kesulitan untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi tertentu. Keyakinan tersebut dibagi lagi kedalam 3 dimensi yakni *magnitude* (tingkat kesulitan), *generality* (bidang perilaku), dan *Strength* (kemampuan keyakinan).

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (dalam Alwisol, 2004) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy*, yaitu:

- a. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *Self Efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *Self Efficacy* dirinya. Ketika keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *Self Efficacy*. Sebaliknya, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *Self Efficacy*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengalaman Orang Lain (*Experiences of Others*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan pengalaman individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *Self Efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama.

c. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa dirinya cukup mampu melakukan suatu tugas.

d. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiology and Emotional States*)

Kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatic lainnya. *Self Efficacy* yang tinggi biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan, sebaliknya *Self Efficacy* yang rendah di tandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula.

Adapun strategi dalam efikasi diri (Alwisol, 2004) berdasarkan faktor-

faktor *Self Efficacy* mencakup :

1. Pengalaman *Performasi*

- a. *Participant Modeling*, yaitu meniru model yang berprestasi,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. *Performance desensitization*, yaitu menghilangkan pengaruh buruk prestasi buruk masa lalu,
 - c. *Performance exposure*, yaitu menonjolkan keberhasilan yang pernah di raih,
 - d. *Self-instructed performance*, yaitu melatih diri untuk melakukan yang terbaik.
2. Pengalaman Vikarius
 - a. *Live modeling*, yaitu mengamati model yang nyata,
 - b. *Symbolic modeling*, yaitu mengamati model simbolik, film, komik, dan cerita.
 3. Persuasi Verbal
 - a. *Suggestion*, yaitu mempengaruhi dengan kata-kata berdasarkan kepercayaan,
 - b. *Exhortation*, yaitu nasihat, peringatan yang mendesak atau memaksa,
 - c. *Self-instruction*, yaitu memerintah diri sendiri,
 - d. *Interpretative treatment*, yaitu interpretasi baru memperbaiki interpretasi lama yang salah.
 4. Pembangkitan emosi
 - a. *Attribution*, yaitu mengubah atribusi, penanggungjawab suatu kejadian emosional,
 - b. *Relaxation biodeedback*, yaitu relaksasi,
 - c. *Symbolic desensitization*, yaitu menghilangkan sikap emosional dengan modeling simbolik,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. *Symbolic exposure*, yaitu memunculkan emosi secara simbolik.

Self Efficacy akan mempengaruhi cara individu dalam berinteraksi terhadap situasi yang menekan Bandura (dalam Alwisol, 2004). Namun, tinggi rendahnya *Self Efficacy* akan dipengaruhi oleh empat faktor yaitu pengalaman keberhasilan, pengalaman orang lain, persuasi sosial, dan keadaan fisiologi dan emosional.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran ini akan menjelaskan hubungan antara variable *self efficacy* dengan motivasi kerja. Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori *self efficacy* yang dikembangkan oleh Bandura dan motivasi kerja menggunakan teori milik Anoraga..

Sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan penggerak dalam melakukan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh atasan untuk mencapai tujuan dalam perusahaan. Peranan karyawan bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada orang lain dengan menjual jasa mereka seperti, waktu, tenaga dan pikiran, untuk perusahaan dan mendapat kompensasi dari perusahaan tersebut (Gustini, 2013).

Pencapaian target tentu sangat dibutuhkan adanya dorongan yang membuat karyawan itu sendiri bisa berkembang untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Setiap karyawan memiliki pandangan dan cara tersendiri untuk menyelesaikan tugasnya masing-masing. PT. Baja Diva Manufaktur merupakan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan yang bergerak dibidang teknik industri atau pembuatan mesin-mesin industri seperti mesin pengolahan makanan. Sebagaimana karyawan di PT. Baja Diva Manufaktur yang bergerak di bidang industri dan pembuatan mesin makanan harus menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu agar target dalam menyelesaikan tugas terpenuhi dengan baik. Dalam pencapaian target tersebut karyawan juga membutuhkan motivasi dalam bekerja agar semua tugas-tugasnya dapat dikerjakan dengan sebaik mungkin. Ada beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja yaitu; perasaan senang dalam bekerja, mendapatkan kepuasan dalam bekerja, usaha memperoleh hasil yang maksimal, adanya kegairahan dalam bekerja, mengembangkan tugas dan dirinya, selalu meningkatkan prestasi, bertanggung jawab dan kesadaran dalam bekerja.

Anoraga (2006) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Moekijat, 2002) Motivasi ini penting bagi karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan, karena motivasi adalah hal yang menyebabkan orang berperilaku atau bertingkah laku.

Motivasi pada karyawan akan menimbulkan semangat kerja tinggi dan loyalitas yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan demikian tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik, benar dan dengan penuh rasa tanggung jawab (Putri, 2011). Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah *self efficacy*, Luthans (2006) mengatakan *Self efficacy* ialah sebagai keyakinan seseorang atas kemampuan untuk menggerakkan motivasi,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

sumber kognitif, dan sumber tindakan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dalam konteks tertentu. Menurut Stajkovic dan Luthans, *Self efficacy* memiliki kemampuan untuk mempengaruhi mobilisasi motivasi (Luthans, 2006). Ini artinya, tinggi rendah dan naik turunnya motivasi seseorang dipengaruhi oleh *Self efficacy*, termasuk motivasi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki *Self efficacy* yang tinggi cenderung akan memiliki motivasi yang tinggi. Karyawan tersebut akan tetap bertahan dan tidak akan meyerah dengan segala hambatan dan cobaan yang dihadapinya. Hal ini dikarenakan ia yakin dengan kemampuan yang dimilikinya dan mampu melaksanakan tugasnya seorang karyawan secara maksimal.

Bandura menjelaskan bahwa *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu akan kemampuan untuk menghasilkan tindakan yang diharapkan terhadap peristiwa yang mempengaruhi hidup mereka. (Merideth, 2007) menyatakan bahwa *Self-efficacy* merupakan penilaian seseorang akan kemampuan pribadinya untuk memulai dan berhasil melakukan tugas yang ditetapkan pada tingkat yang ditunjuk, dalam upaya yang lebih besar, dan bertahan dalam menghadapi kesulitan.

Karyawan yang memiliki *Self efficacy* yang tinggi, dan optimis bahwa ia mampu menjalankan tugas dan mampu menjalankan apa yang ingin di capainya dengan baik dan dengan semangat. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mampu mengarahkan perilaku kerja yang positif yang selanjutnya secara signifikan akan mempengaruhi kinerjanya. Namun, jika karyawan memiliki kinerja yang rendah maka yang terjadi adalah kurangnya tanggung jawab

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap tugas yang menjadi kewajibannya dalam bekerja, dan kurangnya upaya untuk meningkatkan potensi yang ada dalam dirinya, sehingga tujuan yang ingin dicapai tidak berjalan dengan baik.

Menurut Bandura, tanpa *Self efficacy* (keyakinan tertentu yang sangat situasional), orang bahkan enggan mencoba melakukan sesuatu perilaku (Friedman & Schustack, 2008). *Self efficacy* mempengaruhi motivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan. *Self efficacy* juga mempengaruhi motivasi dalam beberapa aspek seperti dalam menentukan tujuan yang seseorang tetapkan untuk dirinya, seberapa besar usaha yang mereka lakukan, berapa lama ia mampu bertahan menghadapi kesulitan dan ketahanan dalam kegagalan, ketika berhadapan dengan kehilangan dan kesulitan. Seseorang yang tidak memiliki keyakinan akan kemampuan yang ia miliki, usaha dan motivasi dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya pun akan melemah dan mempengaruhinya dengan cepat. Mereka yang memiliki kepercayaan diri yang kuat pada kemampuan diri akan berusaha lebih keras dan lebih termotivasi bekerja ketika menghadapi kesulitan (Mutiara, 2004). Hal ini artinya, motivasi seseorang di pengaruhi oleh *Self efficacy*, termasuk motivasi kerja karyawan sebagai seseorang penggerak dalam majunya perusahaan. Sesuai dengan penelitian Yasnita (2013) memberikan alasan bahwa *Self Efficacy* dengan segala aspek yang terkandung di dalamnya memang memberikan kontribusi bagi timbulnya motivasi kerja pada karyawan. Sama dengan halnya motivasi kerja di pengaruhi oleh *Self Efficacy*.

Hasil penelitian Yasnita (2013) menyatakan bahwa adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara *Self Efficacy* dengan Motivasi Kerja. Hal ini



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berarti variabel *Self Efficacy* dapat digunakan sebagai prediktor untuk memprediksi Motivasi kerja. Semakin tinggi *Self Efficacy* maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah *Self Efficacy* maka semakin rendah pula motivasi kerja karyawan. Sehingga dengan adanya *Self Efficacy* atau keyakinan pada karyawan maka karyawan dapat menumbuhkan motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan dalam proses mengerjakan tugas di kantor.

Berdasarkan uraian di atas, dapat kita simpulkan bahwa, karyawan yang memiliki *Self efficacy* yang tinggi, akan berusaha keras dan optimal untuk memperoleh hasil yang positif. Sementara karyawan yang memiliki *Self efficacy* yang rendah akan memperlihatkan sikap yang tidak mau berusaha keras dalam bekerja. Kemudian, karyawan yang memiliki *Self efficacy* tinggi, akan merasa yakin dengan kemampuan yang dimilikinya dan senang menghadapi tantangan baru atau permasalahan yang baru dihadapinya. Sebaliknya karyawan yang memiliki *Self efficacy* yang rendah akan merasa tidak yakin dan ragu dengan kemampuan yang dimilikinya dalam bekerja. Semakin tinggi *Self efficacy* karyawan dalam bekerja, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah *Self efficacy* karyawan dalam bekerja, maka akan rendah pula motivasi kerja pada karyawan.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah penulis paparkan dalam kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “Terdapat hubungan positif antara *Self-efficacy* dengan motivasi kerja

pada karyawan PT. Baja Diva Manufaktur?”. Artinya, semakin tinggi tingkat *self efficacy* karyawan maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja pada karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.