

## DETERMINAN SELF EFFICACY DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SURAT KABAR HARIAN LAMPUNG POST

Anggalia Wibasuri<sup>1</sup> dan Yunada Arpan<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Doktor Ilmu Ekonomi, Universitas Lampung  
(Dosen IBI Darmajaya Bandar Lampung)

<sup>2</sup> Mahasiswa Program Doktor Manajemen Pendidikan  
IAIN Raden Intan Lampung  
(Dosen STIE Gentiaras Bandar Lampung)

### ABSTRACT

*Self Efficacy needed to encourage employees to believe in his ability in the objectives and expected results. Self Efficacy high and motivation of employees play a role in improving the performance of employees. The purpose of this study was to determine the effect of self-efficacy and motivation to work simultaneously and partially on the performance of employees at the Department Editors Getting Unit Editor and Reporter at PT. Present Mandiri (Daily Lampung). To determine the influence of independent variables on the dependent variable partially, t test was used. Whereas to determine the effect of simultaneous independent variables on the dependent variable used F test sample used in this study were 32 respondents.*

**Keywords:** *Self Efficacy, Work Motivation and Performance.*

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan maju atau mundurnya suatu industri karena peran tenaga kerja akan berpengaruh terhadap kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah self efficacy dan motivasi kerja. Pervin dan John (1997) menjelaskan bahwa self efficacy adalah suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk membentuk perilaku yang relevan pada tugas atau situasi khusus. Menurut Bandura (1997), self efficacy adalah penilaian seseorang terhadap kemampuan diri yang disesuaikan dengan hasil yang dicapai. Woolfolk (2004) juga menyebutkan bahwa self efficacy adalah kepercayaan mengenai kompetensi personal dalam sebuah situasi khusus. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa self efficacy adalah penilaian seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang optimal. Manusia bekerja agar mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, mengemban tanggung jawab, resiko, target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

PT.Masa Kini Mandiri (Surat Kabar Harian Umum Lampung Post) merupakan sebuah perusahaan surat kabar yang terkemuka di Bandar Lampung dimana perusahaan ini di setiap harinya memproduksi ribuan eksemplar koran yang berisi informasi-informasi terkini, karyawan redaksi merupakan asset dan pemeran utama bagi suatu perusahaan media cetak, tanpa karyawan redaksi maka perusahaan media cetak tidak dapat beroperasi. Karyawan redaksi, bekerja dengan *deadline* yang sangat ketat, oleh karena itu mereka harus senantiasa sehat secara fisik, mental dan sosial. Departemen Redaksi Unit Redaktur Getting dan Reporter mempunyai tugas pokok mencari/mendapatkan berita atau informasi, mengolahnya sehingga menghasilkan output yang berkualitas. Berikut Data tugas pokok (Job Description) karyawan Departemen Redaksi Unit Redaktur Getting dan Reporter di Perusahaan Lampung Post.

Unit Redaktur Getting maupun Unit Reporter memiliki tugas pokok dan tanggung jawab tersendiri dimana kedua unit ini bertugas mengolah data dan mencari informasi yang sedapat

mungkin dapat menarik minat pembaca. Dari job description di atas setiap point yang harus dikerjakan tersebut menuntut konsentrasi dan totalitas dalam bekerja agar menghasilkan sebuah output yang sesuai dengan yang diinginkan. Dengan beban kerja tersebut yang bisa dikatakan berat karena harus dilakukan setiap hari serta terbentur *deadline* oleh sebab itu karyawan tidak mampu mengerjakan semua tugas sehingga wajar jika tidak mampu mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan.

Self efficacy bisa berakibat menurunnya motivasi kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja, Seorang karyawan termotivasi meningkatkan kinerjanya jika dalam kondisi fisik dan pikiran yang sehat, sebaliknya jika kondisi sedang terpuruk, self efficacy menurun karena suatu hal bisa berdampak negatif pada kinerjanya.

## **1.2. Perumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan Departemen Redaksi Unit Redaktur Getting dan Reporter di PT.Masa Kini Mandiri (Surat Kabar Harian Umum Lampung Post)
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Departemen Redaksi Unit Redaktur Getting dan Reporter di PT.Masa Kini Mandiri (Surat Kabar Harian Umum Lampung Post).
3. Apakah terdapat pengaruh self efficacy dan motivasi terhadap kinerja karyawan Departemen Redaksi Unit Redaktur Getting dan Reporter di PT.Masa Kini Mandiri (Surat Kabar Harian Umum Lampung Post).

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan Departemen Redaksi Unit Redaktur Getting dan Reporter di PT.Masa Kini Mandiri (Surat Kabar Harian Umum Lampung Post)
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Departemen Redaksi Unit Redaktur Getting dan Reporter di PT.Masa Kini Mandiri (Surat Kabar Harian Umum Lampung Post).
3. Untuk mengetahui pengaruh self efficacy dan motivasi terhadap kinerja karyawan Departemen Redaksi Unit Redaktur Getting dan Reporter di PT.Masa Kini Mandiri (Surat Kabar Harian Umum Lampung Post).

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Pengertian Self-Efficacy**

*Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep *self-efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self-efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Bandura, 1986,) Baron dan Byrne (2000) mengemukakan bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Di samping itu, Schultz (1994) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai perasaan kita terhadap kecukupan, efisiensi, dan kemampuan kita dalam mengatasi kehidupan.

Berdasarkan persamaan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu.

## 2.2 Dimensi *Self-Efficacy*

Bandura (1997) mengemukakan bahwa *self-efficacy* individu dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu :

### a. Tingkat (*level*)

*Self-efficacy* individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Individu memiliki *self-efficacy* yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau juga pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya.

### b. Keluasan (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki *self-efficacy* pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada fungsi domain tertentu saja. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

### c. Kekuatan (*strength*)

Dimensi yang ketiga ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* mencakup dimensi tingkat (*level*), keluasan (*generality*) dan kekuatan (*strength*).

## 2.3 Sumber-Sumber *Self-efficacy*

Bandura (1986) menjelaskan bahwa *self-efficacy* individu didasarkan pada empat hal, yaitu:

### a. Pengalaman akan kesuksesan

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self-efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik.

### b. Pengalaman individu lain

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self-efficacy*nya. *Self-efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain.

### c. Persuasi verbal

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan.

### d. Keadaan fisiologis

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejala emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari.

## 2.4 Proses-proses *Self-Efficacy*

Bandura (1997) menguraikan proses psikologis *self-efficacy* dalam mempengaruhi fungsi manusia. Proses tersebut dapat dijelaskan melalui cara-cara dibawah ini :

### 1. Proses kognitif

Fungsi kognitif memungkinkan individu untuk memprediksi kejadian-kejadian sehari-hari yang akan berakibat pada masa depan. Keahlian ini membutuhkan proses kognitif yang efektif dari berbagai macam informasi.

### 2. Proses motivasi

Motivasi individu timbul melalui pemikiran optimis dari dalam dirinya untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan.

### 3. Proses Afeksi

Afeksi terjadi secara alami dalam diri individu dan berperan dalam menentukan intensitas pengalaman emosional. Afeksi ditujukan dengan mengontrol kecemasan dan perasaan depresif yang menghalangi pola-pola pikir yang benar untuk mencapai tujuan.

### 4. Proses Seleksi

Proses seleksi berkaitan dengan kemampuan individu untuk menyeleksi tingkah laku dan lingkungan yang tepat, sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

## 2.5 Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (dalam Danang, 2012), motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti "dorongan atau daya pegerak" motivasi ini hanya diberikan pada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Sedangkan menurut Wexley dan Yuki (dalam Edy Sutrisno, 2009), motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Sardiman (2007) mendefinisikan motivasi sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Sedangkan Robert Heller (dalam Wibowo, 2011) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak.

Berdasarkan pembahasan tentang berbagai pengertian motivasi, maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja melingkupi beberapa komponen yaitu:

1. Kebutuhan, hal ini terjadi bila seseorang individu merasa tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan yang diharapkan.
2. Dorongan, dorongan merupakan kekuatan mental untuk melakukan perbuatan atau kegiatan tertentu.
3. Tujuan merupakan hal yang ingin dicapai oleh individu. Seseorang yang memiliki tujuan tertentu dalam melakukan suatu pekerjaan, maka ia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan antusias dan penuh semangat, termasuk dalam pencapaian cita-cita yang diinginkan.

## 2.6 Alat-Alat Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007) yaitu :

1. Materiil Insentif : alat motivasi yang diberikan itu berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar; jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya : kendaraan, rumah dan lain-lainnya.
2. Nonmateriil Insentif : alat motivasi yang diberikan itu berupa barang/benda yang tidak ternilai; jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja. Misalnya : medali, piagam, bintang jasa dan lain- lainnya.
3. Kombinasi Materiil dan Non materiil Insentif : alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan non materiil (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/ kebanggaan rohani.

## 2.7 Jenis-Jenis Motivasi

Dalam bukunya, Malayu S.P. Hasibuan (2007) mengklasifikasikan motivasi dibagi dalam dua jenis :

1. Motivasi Positif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik –baik saja.
2. Motivasi Negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah).

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 32 karyawan Bagian Redaksi Unit Redaktur Getting dan Reporter di (Surat Kabar Harian Umum Lampung Post). Pengujian hipotesis pada penelitian ini akan digunakan Uji F dan Uji T.

#### 3.1 Metode Analisis Data

##### 3.3.1 Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda mengandung makna bahwa dalam suatu persamaan regresi terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen.

Sedangkan rumus yang digunakan adalah:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Dimana :

Y = Nilai estimasi Y atau kinerja (Y)

a = Konstanta

X1 = Nilai variabel independen self efficacy (X1)

X2 = Nilai variabel independen motivasi kerja (X2)

b1b2 = Koefisien regresi X1X2

#### 3.4 Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel-variabel bebas dapat menerangkan dengan baik variabel tidak bebas. J

##### 3.4.1 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F yakni untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independen*) secara serempak terhadap variabel terikat (*dependen*) dilakukan dengan membandingkan antara hasil F hitung dengan F tabel,

##### 3.4.2 Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi (a, b, c), yaitu apakah self efficacy dan motivasi kerja berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap kinerja kerja karyawan.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.1.1 Persamaan Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh antara variabel X1, X2 dan Y. Berdasarkan hasil pengelolaan data diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.338	6.460		.981	.335
X1	.571	.271	.352	2.109	.044
X2	.272	.125	.362	2.169	.038

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2015

Hasil perhitungan pada tabel coefficient dengan menggunakan Program SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 6,338 + 0,571X_1 + 0,272X_2$

#### 4.2 Koefisien Determinan

Diperoleh juga nilai korelasi (R), koefisien determinan (R Square) sebagaimana pada tabel *summary* di bawah ini:

**Tabel 2. Nilai Korelasi (R) dan koefisien determinan (R Square)  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.463 <sup>a</sup>	.214	.160	4.215

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2015

Pada bagian ini ditampilkan nilai R, R<sup>2</sup> Adjusted R<sup>2</sup> dan std Error. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,463 yang menunjukkan tingkat keeratan antar variabel cukup/ sedang. Koefisien determinan R<sup>2</sup> (R square) sebesar 0,214. Menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh self efficacy dan motivasi kerja sebesar 21,4% sedang sisanya 78,6 % dipengaruhi oleh faktor/variabel lain.

#### 4.3 Uji Signifikansi Statistik Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 3. ANOVA**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	140.366	2	70.183	3.951	.030 <sup>a</sup>
Residual	515.134	29	17.763		
Total	655.500	31			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2015**

Dari tabel di atas diperoleh sig 0,030 < 0,05 berarti ada pengaruh yang signifikan antara self efficacy dan motivasi kerja terhadap kinerja.

#### 4.4 Uji Signifikansi Statistik Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t.

**Tabel 4. Coefficients**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.338	6.460		.981	.335
X1	.571	.271	.352	2.109	.044
X2	.272	.125	.362	2.169	.038

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2015

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa secara parsial, ada pengaruh yang signifikan dari faktor self efficacy terhadap kinerja karyawan di PT Masa Kini Mandiri (Surat Kabar Harian Umum Lampung Post). Hal ini terbukti dengan nilai probabilitas sig  $0,044 < 0,05$  Demikian juga faktor motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Masa Kini Mandiri (Surat Kabar Harian Umum Lampung Post). Hal ini terbukti dengan nilai probabilitas sig  $0,038 < 0,05$

## 5. SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

- 1) Hasil analisis Secara simultan (Uji f) ada pengaruh yang signifikan antara self efficacy dan motivasi kerja terhadap kinerja.
- 2) Secara parsial (Uji t) faktor menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh self efficacy. Dan faktor independen motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan Departemen Redaksi Unit Redaktur Getting dan Reporter di PT.Masa Kini Mandiri (Surat Kabar Harian Umum Lampung Post).

## DAFTAR PUSTAKA

- A. M., *Sardiman*. 2007. Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2008. Prosedur Penelitian (Edisi Revisi Kelima). Rieka Cipta, Jakarta.
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: A social cognitive theory*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, A. (1997). *Social foundation of thought and action: A social cognitive theory*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Ghozali, *Imam*. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi. Aksara, Jakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Alfabeta, Bandung.
- Pervin, L. A., & John, O. P. (1997). *Personality theory and research*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Rahardjo, W. (2005). *Kontribusi Hardiness dan Self Efficacy Terhadap Stress Kerja (studi pad perawat RSUP DR. Soeradjitirtonegoro Klaten)*. tesis. (tidak diterbitkan). Jakarta: Program Pascasarjana Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd, 2005. Performance Appraisal. Cetakan Pertama. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2006 Research Methods For Business : Metodologi Untuk Penelitian Bisnis. Buku 2. Salemba Empat, Jakarta.
- Siburian, H. E. (2001). *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Goad Orientation Pada Guru Sekolah Minggu*. Skripsi. (tidak diterbitkan). Jakarta: Fakultas Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Alfa Beta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Caps.**
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.**
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke Tiga, Rajawali Pers, Jakarta.
- Woolfolk, A. E. (2004). *Educatoinal psychology*. New Jersey: Allyn & Bacon.