

HUBUNGAN SELF EFFICACY DENGAN KINERJA STAFF STIKES MUHAMMADIYAH SIDRAP

Andi Sastria*

*STIKES Muhammadiyah Sidrap

andisastria@gmail.com

Abstrak

Self efficacy adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *self efficacy* dengan kinerja staff di STIKES Muhammadiyah Sidrap Tahun 2017. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff STIKES Muhammadiyah Sidrap dengan jumlah sampel 45 responden. Hasil penelitian dengan menggunakan uji *person chy square*, didapatkan nilai $P=0,001$ yang artinya ada hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja staff. Diharapkan kepada pihak institusi untuk meningkatkan terus *self efficacy* dengan melakukan seminar motivasi atau pun pelatihan yang berkaitan dalam meningkatkan kepercayaan dan keyakinan akan kemampuan diri staff karena berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan masih ada beberapa staff dipersoalan kepercayaan diri agak rendah.

Kata Kunci: *Self Efficacy* dan Kinerja Staff.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan atau instansi. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan atau instansi tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan atau instansi (Trisanto, 2016).

Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu

berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan pada tempat mereka bekerja tersebut. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. Selain itu, yang juga perlu diperhatikan dalam pekerjaan adalah manusia bukanlah sebuah mesin, manusia mempunyai kehendak, kemauan dan cita-cita (Trisanto, 2016).

Hal ini menentukan sikap dan pendiriannya. Kinerja yang diaktualisasi oleh karyawan juga didukung oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *self efficacy* (keyakinan seseorang mengenai

kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu).

Self efficacy adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Menurut Bandura (1985) dalam Gardner dan Pierce (2006); dalam Chasanah (2008), efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik. Self efficacy akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya.

Self efficacy diperoleh atau dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut : 1) Pencapaian kinerja, 2) Pengalaman dari orang lain. Dengan melihat kesuksesan orang lain, dapat menumbuhkan persepsi self efficacy yang kuat dalam hal bahwa mereka juga dapat melakukan aktivitas yang sama, 3) Verbal persuasion, yaitu meyakinkan orang lain bahwa kita memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, dan 4) Dorongan emosional. Tingkat dorongan emosional dalam menghadapi situasi yang mengancam dan menekan, akan mempengaruhi tingkat self-efficacy. Bila dorongan emosional rendah, maka akan meningkatkan keyakinan (Hjelle dan Zeigeier, 1992 dikutip Chamariyah, 2015).

Beberapa penelitian mengenai self efficacy terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Menurut penelitian Rusdyanto (2017), menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara self efficacy dengan kinerja guru di sekolah dasar Irada Gresik. Hasil korelasi bernilai positif, artinya semakin tinggi nilai self efficacy guru maka semakin tinggi kinerja guru tersebut. Noviwati (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara self efficacy terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dengan hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Gunawan dan Sutanto (2013), menyatakan bahwa self efficacy tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan kinerja individual.

Self efficacy dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan self efficacy dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama saat menyelesaikan tugas dan tujuan. Apabila diaplikasikan ke dalam dunia kerja self efficacy dapat didefinisikan sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaannya (Avey et al. 2009).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di kampus STIKES Muhammadiyah Sidrap, bahwa jumlah staff atau karyawan yang aktif bekerja sebanyak 45 orang. 10 orang yang bekerja sebagai tenaga administrasi dibagian akademik dan administrasi umum, 12 orang yang bekerja di bagian program studi sebagai staff administrasi, 2 orang yang bekerja dibagian perpustakaan, 14 orang yang bekerja di bagian lembaga institusi, 5 orang yang bekerja di lab terpadu, 3 orang sebagai CS dan 1 orang sebagai securiti. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan self efficacy dengan kinerja staff STIKES Muhammadiyah Sidrap Tahun 2018.

BAHAN DAN METODE

Lokasi dan Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan di STIKES Muhammadiyah Sidrap Kabupaten Sidrap. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik menggunakan pendekatan *cross sectional study*.

Populasi dan Sampel

Jumlah populasi yang menggunakan semua staff yang bekerja dilingkungan STIKES Muhammadiyah Sidrap. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah staff STIKES Muhammadiyah Sidrap dan teknik

pengambilan sampel yang digunakan adalah kuota sampling sebanyak 45 responden.

Analisa dan Penyajian Data

Analisa univariat dilakukan untuk memperoleh gambaran setiap variabel, distribusi frekuensi berbagai variabel yang diteliti. Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji *dengan person chi square*, dengan tingkat kemaknaan yaitu $X=0,05$

HASIL

Tabel 1 Distribusi responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Jumlah (n)	%
>1 tahun	9	20
1-2 tahun	12	26,7
>2 tahun	24	53,3
Total	45	100

Pada tabel 1, menunjukkan bahwa dari 45 responden terdapat 9 orang (20%) masa kerjanya > 1 tahun, 12 orang (26,7%) masa kerjanya 1-2 tahun, dan 24 orang (53,3%) yang masa kerjanya > 2 tahun.

Tabel 2 Distribusi responden berdasarkan self efficacy

Self Efficacy	Jumlah (n)	%
Tinggi	26	57,8
Sedang	12	26,6
Rendah	7	15,6
Total	45	100

Pada tabel 2, menunjukkan bahwa dari 45 responden terdapat 26 orang (57,8%) yang self efficacy-nya tinggi, 12 orang (26,6%) yang self efficacy-nya sedang, dan 7 orang (15,6%) yang self efficacy-nya rendah.

Tabel 3 Distribusi responden berdasarkan kinerja staff

Kinerja Staff	Jumlah (n)	%
Baik	25	55,5
Cukup	15	33,3
Kurang	5	11,1
Total	45	100

Pada tabel 3, menunjukkan bahwa dari 45 responden terdapat 25 orang (55,5%) yang kinerjanya baik, 15 orang (33,3%) yang kinerjanya sedang, dan 5 orang (11,1%) yang kinerjanya kurang.

Tabel 4 Hubungan self efficacy dengan kinerja staff

Kinerja Staff	Self Efficacy						Total
	Tinggi	%	Sedang	%	Rendah	%	
Baik	20	44,4	5	11,1	0	0	25
Cukup	6	13,3	5	11,1	4	8,9	15
Kurang	0	0	2	4,4	3	6,7	5
Total	26	57,8	12	26,6	7	15,6	45

P=0,001

Berdasarkan hasil penelitian dari 45 responden didapati dari hasil uji statistik dengan menggunakan uji Chi-Square (*Pearson Chi-Square*) diperoleh nilai $p=0,001$ yang berarti kurang dari nilai (α)=0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja staff STIKES Muhammadiyah Sidrap.

PEMBAHASAN

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 45 responden terdapat 26 orang (57,8%) yang self efficacy-nya tinggi, 12 orang (26,6%) yang self efficacy-nya sedang, dan 7 orang (15,6%) yang self efficacy-nya rendah. Sedangkan untuk variabel kinerja menunjukkan bahwa dari 45 responden terdapat 25 orang (55,5%) yang kinerjanya baik, 15 orang (33,3%) yang kinerjanya sedang, dan 5 orang (11,1%) yang kinerjanya kurang.

Berdasarkan hasil penelitian dari 45 responden didapati dari hasil uji statistik dengan menggunakan uji Chi-Square (*Pearson Chi-Square*) diperoleh nilai $p=0,001$ yang berarti kurang dari nilai (α)=0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja staff STIKES Muhammadiyah Sidrap.

Self efficacy sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu *self efficacy* juga bisa didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu atau *believe* yang dirasakan dalam kemampuan seseorang mengatur dan melaksanakan program yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan (Niu, 2010).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanum (2013) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri dan kinerja karyawan. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Sari (2014), menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* atau efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetya, dkk. (2013) menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Self efficacy mengacu kepada penghakiman orang atas kemampuan mereka untuk mengatur dan mengeksekusi tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan kinerja (Niu, 2010).

Menurut Hjelle dan Zeigeier (1992) dikutip Chamariyah (2015), menjelaskan bahwa *self efficacy* diperoleh atau dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut : 1) Pencapaian kinerja, 2)

Pengalaman dari orang lain. Dengan melihat kesuksesan orang lain, dapat menumbuhkan persepsi *self efficacy* yang kuat dalam hal bahwa mereka juga dapat melakukan aktivitas yang sama, 3) Verbal persuasion, yaitu meyakinkan orang lain bahwa kita memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, dan 4) Dorongan emosional. Tingkat dorongan emosional dalam menghadapi situasi yang mengancam dan menekan, akan mempengaruhi tingkat *self efficacy*. Bila dorongan emosional rendah, maka akan meningkatkan keyakinan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja staff STIKES Muhammadiyah Sidrap dengan nilai $P=0,001$.

Diharapkan kepada pihak institusi untuk meningkatkan terus *self efficacy* dengan melakukan seminar motivasi atau pun pelatihan yang berkaitan dalam meningkatkan kepercayaan dan keyakinan akan kemampuan diri staff karena berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan masih ada beberapa staff dipersoalan kepercayaan diri agak rendah.

DAFTAR PUSTAKA

Chamariyah. 2015. *Pengaruh Self efficacy, Assertiveness, Dan Self*

- esteem Terhadap keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. Jurnal NeO-Bis Volume 9, No.1.*
- Chasanah, N., 2008. *Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*
- Gunawan & Sutanto. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self Efficacy.*
- Hasibuan, M, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.*
- Noviawati. D.R. 2016. *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.*
- Rusdiyanto. R. 2017. *Hubungan Antara Tingkat Self Efficasy dengan Tingkat Kinerja Guru Sekolah Dasar Irada Gresik.*
- .Trisanto, AA. 2016. *Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pt Danliris Sukoharjo Tahun 2016.*