

## **SELF EFFICACY DAN KINERJA INDIVIDUAL**

**SUKRISPIYANTO**

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang*

*Email: sukrispiyanto@gmail.com*

### **ABSTRACT**

*Self-efficacy is a person's belief in his chances of successfully achieving a particular task. Self-efficacy is a personal factor that distinguishes each individual. Changes in employee self-efficacy can cause behavior changes, especially in the completion of tasks and goals. Employees who have high self-efficacy, will devote all their effort and attention in accordance with the demands of the situation, to achieve the goals and performance that has been set. Failure to achieve the goal makes employees work harder to achieve it again, overcome obstacles that make it fail, and after successfully overcoming it the employee will re-assign another higher target. Trust in one's ability, confidence in success achieved by all means making someone work harder and produce the best. This paper aims to explain the relationship between self-efficacy and individual performance in terms of theoretical aspects and empirical approaches.*

**Keywords:** *self-efficacy, individual performance*

### **Pendahuluan**

Pegawai yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi percaya bahwa mereka memiliki kemampuan yang dibutuhkan organisasi, mereka memiliki daya juang yang tinggi jika diperlukan, tidak terpengaruh oleh keadaan lingkungan sehingga terus menjalankan pekerjaan yang berkualitas tinggi. *Self-efficacy* merupakan faktor personal yang membedakan setiap individu.

Perubahan *self-efficacy* pegawai dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Pegawai yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi, akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan keadaan, untuk mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditetapkan olehnya. Kegagalan dalam mencapai tujuan akan membuat pegawai berupaya lebih giat untuk mencapainya kembali, mengatasi rintangan yang membuatnya gagal, dan setelah berhasil mengatasinya pegawai akan menetapkan kembali target lain yang lebih tinggi

### **Konsep dan Pembahasan**

*Self-efficacy* sangat kuat mempengaruhi perilaku individu. Mungkin saja setiap individu memiliki kemampuan, ketrampilan, kecakapan,

atau talenta dalam melakukan pekerjaan penuh tantangan. Namun jika individu percaya bahwa dia tidak akan berhasil, maka individu tersebut pasti tidak mungkin mencapainya. *Self-efficacy* yang positif dikembangkan pegawai dengan cara mencoba hal-hal baru yang kemudian mengevaluasinya sehingga tugas tersebut pada waktunya berhasil dilakukan. Tidak demikian dengan Individu dengan *self-efficacy* rendah, mereka cenderung menolak melakukan hal-hal baru dalam hidupnya, yang pada akhirnya membawa mereka kepada hidup yang tidak bergairah. Salah satu bagian terpenting dari *self-efficacy* adalah bahwa individu selalu dapat mengubah *efficacy* nya ke taraf yang lebih tinggi.

Bandura (1986:391) menyatakan *self-efficacy* adalah pertimbangan subjektif individu terhadap kemampuannya untuk menyusun tindakan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus yang dihadapi. *Self-efficacy* tidak berkaitan langsung dengan kecakapan yang dimiliki individu, melainkan pada penilaian diri tentang apa yang dapat dilakukan. Selanjutnya Bandura (1986:391) menyatakan terdapat perbedaan antara pegawai yang memiliki *self-efficacy* tinggi dan pegawai yang memiliki *self-efficacy* rendah seperti dijelaskan pada Tabel 1.

No.	<i>Self-Efficacy</i> Tinggi	<i>Self-Efficacy</i> Rendah
1.	Menetapkan tujuan yakni cita-cita atau tujuan yang tinggi	Menetapkan citacita atau tujuan yang rendah
2.	Lebih komitmen	Kurang komitmen
3.	Mengerahkan banyak usaha	Mengerahkan sedikit usaha
4.	Lebih ulet	Menyerah pada sedikit
5.	Membayangkan skenario	Membayangkan skenario
6.	Optimis	Pesimis
7.	Menerima tugas-tugas sulit	Menghindari tugas-tugas
8.	Bersedia mencoba hal-hal baru	Kurang berani mencoba
9.	Berusaha mengembangkan diri	Cenderung membatasi diri
10.	Mermandang kemampuan sebagai keahlian yang dapat	Mermandang kemampuan sebagai kapasitas yang
11.	Mengatribusikan kegagalan karena kurangnya usaha atau	Mengatribusikan kegagalan karena kurang kemampuan
12.	Meningkatkan peningkatan diri dan peryeesaan	Menekankan perbedaan dengan orang lain
13.	Tidak mundur menghadapi tugas-tugas sulit	Gentar dalam menghadapi tugas-tugas sulit
14.	Merasa mampu untuk dapat mengatasi persoalan lebih sukses	Merasa tidak dapat dan tidak mampu mengatasi
15.	Bertaian dalam kegigihan	Bertahan dalam defisiensi
16.	Tidak mudah mengalami ganguan emosional	Lebih mudah stress, cemas dan depresi
17.	Memiliki sistem syaraf otonom yang lebih sehat	Memiliki kerusakan pada respon sistem syaraf

Philip and Gully (1997) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah faktor personal yang membedakan individu dari individu lain. Perubahan *self-efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku pegawai khususnya dalam penyelesaian tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Selanjutnya Philip and Gully (1997) menyatakan dalam kesimpulan penelitiannya bahwa *self-efficacy* berhubungan positif dengan penetapan tingkat tujuan. Dengan kata lain bahwa pegawai yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan tertentu, mereka juga akan berusaha menetapkan tujuan lain yang lebih tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Lee and Bobko (1994) menyatakan bahwa individual yang memiliki *self-efficacy* tinggi pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinejia yang telah ditentukannya. Kegagalan dalam mencapai suatu target tujuan akan membuat individu

berusaha lebih giat lagi untuk mera-hnya kemhsli serta mengatasi rintangan yang membuatnya gagal dan kemudian akan menetapkan target lain yang lebih tinggi lagi. Namun demikian, individu yang mempunyai *self-efficacy* rendah ketika menghadapi situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi akan cenderung malas berusaha atau lebih menyukai kerja sama. Individu yang mempunyai *selfefficacy* rendah menetapkan target yang lebih rendah pula serta keyakinan terhadap keberhasilan akan pencapaian target yang juga rendah sehingga usaha yang dilakukan lemah (Bandura, 1988).

Konsep dasar teori *self-efficacy* adalah pada masalah adanya keyakinan bahwa setiap individu memiliki kemampuan mengontrol pikiran, perasaan dan perilakunya. sehingga *self-efficacy* merupakan masalah persepsi subyektif. Artinya *self-efficacy* tidak selalu menggambaikan kemampuan individu yang sebenarnya, tetapi terkait dangan keyakinan yang dimiliki individu (Bandura, 1986:391). *Self-efficacy* dapat dimunakan sebagai kerangka teoritis karena konsisten dalam me- skan hubungan terhadap kinerja, termasuk pengaruhnya terhadap produktivitas peneliti di universitas (Taylor *et al.*, 1984), pengulangan kesufitan hubungan antara tugas-tugas (Stumpf *et al.*, 1987), dan adaptasi teknologi baru (Hill *et al.*, 1987).

Hughes *et al.* (2009:35) menyatakan bahwa *self-efficacy* terdiri dari dua jenis yakni *self-efficacy* positif dan *self-efficacy* negatif. *Self-efficacy* dikatakan positif apabila keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa ia percaya mempunyai kuasa untuk menciptakan apa yang ia inginkan atau harapkan, sedangkan *self-efficacy* yang negatif adalah keyakinan yang dimiliki seseorang membuat dirinya lemah atau melemahkan dirinya sendiri.

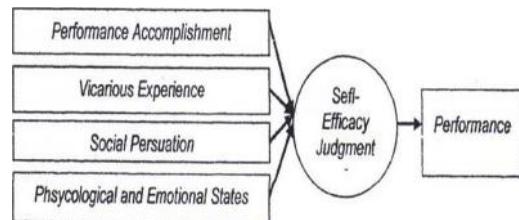
Beberapa hasil penelitian mengungkapkan bahwa orang yang secara sederhana percaya bahwa ia dapat menyelesaikan suatu tugas tertentu dengan baik, senngkali mengerahkan usaha yang cukup untuk menyelesaikan tugas tersebut, sebaliknya orang yang memiliki *self-efficacy* negatif seringkali menyerah dalam menghadapi kesulitan. Manusia dapat memiliki *selfefficacy* yang bsrubah-ubah yakni tinggi di satu situasi akan tetapi bisa rendah di situasi yang lain.

Bandura (1997:191) menyatakan bahwa terdapat4 (empat) sumber informasi utama

dalam teori *self-efficacy* yang dapat digunakan ketika akan membuat pertimbangan yaitu pencapaian kinerja (*performance accomplishment*), pengalaman orang lain (*vicarious experience*), persuasi sosial (*social persuasion*), serta keadaan psikologi dan emosional (*psychological and emotional states*). Lebih detail dari hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pencapaian kinerja (*performance accomplishment*) atau *enactive mastery*, menunjukkan penilaian informasi personal didasarkan pada hasil yang mampu dicapai oleh seseorang dari pengalaman dan tugas-tugas terdahulu. Keberhasilan dari tugas yang lalu meningkatkan pengharapan atas keberhasilan tugas yang akan dilaksanakan. Pengulangan dari tugas-tugas sebelumnya akan mengurangi kegagalan pelaksana tugas-tugas sekarang atau tugas-tugas pada masa yang akan datang
- 2) Pengalaman orang lain (*vicarious experience*), merupakan model yang dihasilkan melalui pengamatan terhadap keberhasilan aktivitas yang dilakukan orang lain. Seringkali pengamatan terhadap keberhasilan pengalaman orang lain dijadikan model yang mampu membangkitkan harapan dalam memperbaiki kinerja mereka. *Selfmodelling* merupakan tipe khusus dari pemodelan perilaku yang melibatkan peralatan perekam yang memberikan umpan balik ketika subjek yang diamati melakukan kesalahan. Pengamat melakukan koreksi terhadap kesalahan tersebut untuk melakukan tugas yang benar dan meningkatkan kinerja mereka (belajar dari kesalahan orang lain atau kesalahan diri sendiri di masa yang lalu)
- 3) Persuasi sosial (*social persuasion*), merupakan aktivitas di mana orang diarahkan melalui sugesti bahwa mereka dapat menguasai tugas dan meiaksanakannya dengan sangat baik. Pelatihan dan evaluasi hasil adalah umpan balik atas kinerja, dan metode ini sudah umum dipakai dalam model pencapaian kinerja ini
- 4) Keadaan fisiologi dan emosional (*physiological and emotional states*) adalah keberhasilan pencapaian kinerja yang dimiliki individu yang mempengaruhi *self-efficacy* nya. Reaksi emosional terhadap tugas-tugas yang dihadapi individu dalam unit kerjanya dapat

mengarah pada pertimbangan negatif sehingga mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Pencapaian kinerja yang telah disebutkan di atas mempengaruhi *self-efficacy* seorang pegawai dan hal ini dapat dijelaskan pada Gambar 1 berikut;



Gist and Mitchell (1992), menyebutkan *self-efficacy* timbul dari perubahan bertahap atas kognitif yang kompleks yakni perubahan sosial, linguistik, serta keahlian fisik melalui pengalaman individu dengan mempertimbangkan, menggabungkan, dan menilai informasi berkaitan dengan kemampuannya, kemudian akan memutuskan berbagai pilihan dan usaha-usaha yang sesuai. Gist and Mitchell (1992) selanjutnya menyatakan bahwa *self-efficacy* dapat diukur melalui besaran tugas, kekuatan, dan keadaan umum. Penjelasan tentang hal tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Besaran tugas (*magnitude*) merujuk pada tingkat kesulitan dari tugas seseorang yang diyakini akan mampu dilaksanakan. Tugas yang terlalu mudah cenderung tidak memiliki tantangan sehingga menciptakan *efficacy* rendah, sedangkan tugas yang terlalu sulit menciptakan *efficacy* tinggi namun sulit untuk dicapai.
- 2) Kekuatan (*strength*) berkaitan dengan kepastian besarnya tugas tersebut adalah kuat atau lemah.
- 3) Keadaan umum (*generality*) menunjukkan penyimpangan tingkat harapan dari keadaan yang terjadi secara umum.

Locke *et al.* (1994) dalam studinya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *self-efficacy* terhadap kinerja tugas. Selanjutnya dinyatakan meskipun pengaruh *enactive mastery* adalah dominan pengaruhnya terhadap *self-efficacy*, namun variabel *non enactive* sebagai *modelling self-efficacy* juga menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tugas di masa lalu. Gist and Mitchell (1992) menyatakan

bahwa *self-efficacy* merupakan penduga yang signifikan dari kinerja, apabila kinerja tersebut sebelumnya dikontrol. Bagaimanapun juga pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja sebelumnya lebih tinggi dari pada pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja selanjutnya.

Locke *et al.* (1994) dalam studinya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *self-efficacy* terhadap kinerja tugas. Selanjutnya dinyatakan meskipun pengaruh *enactive mastery* adalah dominan pengaruhnya terhadap *self-efficacy*, namun variabel *non enactive* sebagai *modelling self-efficacy* juga menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tugas di masa lalu. Gist and Mitchell (1992) menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan penduga yang signifikan dari kinerja, apabila kinerja tersebut sebelumnya dikontrol. Bagaimanapun juga pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja sebelumnya lebih tinggi dari pada pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja selanjutnya.

Ruky (2002:15) menyatakan kinerja atau disebut juga prestasi kerja (*performance* atau *achievement*), adalah pencapaian atau sesuatu yang dicapai. Bemardin and Russe! (1993:378) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Gibson *et al.* (2003:355) menyatakan *job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi yang efisiensi dan efektif. Liyas (1999:99) menyatakan kinerja adalah penampilan hasil kerja personil dalam suatu organisasi baik personil yang memangku jabatan struktural maupun jabatan lainnya atau penampilan hasil kerja keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. Simanjuntak (2005:1) mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi, sedangkan Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di organisasi tersebut

Menurut Irawan (2002:11) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Jika kita mengenal tiga macam tujuan, yaitu tujuan organisasi, tujuan unit, dan tujuan pegawai, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yaitu

kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai. Dessler (2000:87) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu kinerja pegawai dapat juga dilihat dengan membandingkan terhadap pegawai lainnya dalam organisasi maupun pegawai dengan jabatan yang sesuai diluar organisasi

## Simpulan

Teori *self-efficacy* merupakan komponen penting pada teori *social cognitive* di mana dikatakan bahwa perilaku individu, lingkungan, dan faktor kognitif, misalnya : pengharapan terhadap hasil dan *self-efficacy* mem 'iki saling keterkaitan yang tinggi. *Self-efficacy* dapat diartikan sebagai kemampuan pertimbangan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pola perilaku tertentu. *Self-efficacy* memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kinerja yang sudah ditetapkan. Pertimbangan dalam *self-efficacy* juga menentukan bagaimana usaha yang dilakukan orang untuk meleksanakan tugasnya dalam berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Disebutkan pula bahwa orang dengan pertimbangan *self-efficacy* yang kuat mampu menggunakan usaha terbaiknya untuk mengatasi hambatan, sedangkan orang dengan *self-efficacy* yang lemah cenderung untuk mengurangi usahanya atau lari dari hambatan yang ada (Bandura and Schunk, 1981).

## Daftar Referensi

- Bandura, A., 2001, "Self Efficacy : The Exercise of Control", New York : W.H. Freeman and Company.
- ....., 1997, "Self-Efficacy: The Exercise Of Control", New York : W.H. Freeman.
- ....., 1986, "Social Foundation Of Thought and Action", New York: Prentice Half Englewood Clift.
- ..... and Schunk, D.H., 1981, "Cultivating Competence, Self-Efficacy, And

- Intrinsik Interest through Proximal Self-Bernardin, H.J. and Russel, E.A., 1993, "Human resource Management, AnExperiential Approach International Edition", Singapore : Mac Graw Hill Book Co.
- Dessler, G., 2000, "Human Resource , 8<sup>th</sup> Edition" New Jersey : Prentice Hall International Inc.
- Gist, M.E., and Mitchell, T.R., 1992, "Self-Efficacy , A Theoretical Analysis Of Its Determinants And Malleability" *Academy of Management Review*, Vol. 17(2): 193-211.
- Hill, T.f Smith, N.D., and Mann, M.F., 1987, "Role of Efficacy Expectations in Predicting the Decision to use advanced technologies". *Jurnal pf applied psychology*, Vol. 72 (2): 307-314.
- Hughes, R.L, Ginnett, R.C., and Curphy, G.J, 2009, "Leadership Enhancing the lessons of experience ( 6<sup>th</sup> ed )", Singapore : McGraw-Hill, Inc.
- Irawan, 2002, "10 Prinsip Kepuasan Pelanggan", Jakarta : Elex Media Komputindo
- Lee, C. and Bobko, P., 1994, "Self Efficacy Beliefs : Comparison of Five Measures", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79 (6) : 819825.
- Locke, E.A., Frederick, E., Lee, C and Bokko, P., 1994, "Effect of Self-Efficacy, Goal, and Task Strategies on Task Performance". *Journal of Applied Psycology*, Vol. 69 : 241-251.
- Philip J.M. and Gully S.M., 1997, "Goal Orientation, Ability, Need for Achievement and Locus of Control in The Self Efficacy and Goal Setting Process", *Journal of Applied Psychologycal*, Vol. 82 :792-805
- Ruky, A.S., 2002, "Sistem Manajemen Kinerja", Jakarta : Gramedia Indonesia.
- Stumpf, S. A., Brief, A .P., and Hartman, K, 1987, "Self-Efficacy Expectations and Coping with Career-Related Events". *Journal of vocational Behavior*, Vol. 31 (2): 91-108.
- Taylor, M.S., Locke, E.A., Lee, C., and Gist, M.E., 1984, Type A Behavior And Faculty Research Productivitywhat Are the Mechanisms?" *Journal of Organizational behavior and Human decision Processes*, Vol. 34 (3): 402-418.