

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Efikasi Diri

1. Pengertian Efikasi Diri

Bandura menyebutkan "*Perceived self-efficacy refers to beliefs in one's capabilities to organize and execute the courses of action required to produce given attainments.*" Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya bahwa setiap orang mempunyai kemampuan untuk mengatur dan menyelesaikan tugas tertentu. Setiap orang telah dibekali potensi, oleh karena itu setiap individu harus yakin bahwa setiap individu memiliki kemampuan. (Bandura, 1997 : 3). Kemudian Bandura juga menjelaskan bahwa efikasi diri tidak berkaitan dengan kemampuan individu yang sebenarnya, melainkan dengan keyakinan yang dimiliki individu (dalam Styandari, 2003 : 127).

Lebih lanjut Bandura (1986 : 309) mengatakan bahwa efikasi diri adalah salah satu komponen dari pengetahuan tentang diri (*self knowledge*) yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Bandura juga menegaskan bahwa semua proses perubahan psikologi dipengaruhi oleh efikasi diri. Menurut Wood dan Bandura (dalam Calvin S. Hall dan Linzey, 1993 : 290) mengatakan bahwa efikasi diri merupakan kepercayaan tentang

kemampuan seseorang dalam mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan menentukan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai suatu situasi yang diinginkan.

Selain itu Davis dan Newstrom mengatakan bahwa salah satu faktor internal yang sangat mempengaruhi motivasi (usaha) individu pada waktu melaksanakan pekerjaan dalam upaya menghasilkan serta mengembangkan prestasi adalah keyakinan, kemantapan, dan perkiraan individu terhadap kemampuan yang dimiliki sebagai faktor efikasi diri (Davis, Keith dan J.W. Newstrom, 1996: 107).

Ketika melakukan pengaturan diri, dalam perilaku efektif dituntut suatu keterampilan tertentu untuk memotivasi dan membimbing diri. Seseorang yang memiliki efikasi tinggi akan mempunyai kemampuan bertahan lama dalam menyelesaikan suatu masalah yang sulit dibandingkan dengan yang memiliki efikasi diri rendah. Efikasi diri yang rendah menyebabkan seseorang lebih cepat menyerah dalam menghadapi suatu masalah atau berhenti berusaha untuk bertingkah laku secara efektif dalam hidup sehari-hari (Bandura dalam Schwarzer, 1992 : 7).

Ditambahkan oleh Johnson (1994 : 567) efikasi diri adalah harapan untuk mencapai kesuksesan dengan hasil yang bernilai sesuai dengan usaha yang dilakukan dan harapan tersebut merupakan salah satu pendorong yang kuat, sehingga menimbulkan usaha untuk menunjang kesuksesan seseorang. Efikasi diri dipersepsikan seseorang dapat mempengaruhi jenis aktivitas yang

dipilih, banyaknya usaha yang dilakukan dan keteguhan dalam menghadapi kesulitan.

Menurut Pervin (2001: 189) efikasi diri merupakan kemampuan yang dirasakan untuk membentuk perilaku yang relevan pada tugas atau situasi khusus. Smet (1994 : 189) menambahkan bahwa untuk memutuskan perilaku tertentu akan dibentuk atau tidak, seseorang tidak hanya mempertimbangkan informasi dan keyakinan tentang kemungkinan kerugian atau keuntungan, tetapi juga mempertimbangkan sampai sejauh mana dia dapat mengatur perilaku tersebut. Hal ini sesuai dengan pernyataan Bandura (dalam Smet, 1994 : 191) bahwa efikasi diri berkaitan dengan keyakinan seseorang bahwa individu tersebut dapat mempergunakan control pribadi pada motivasi, perilaku, dan lingkungan sosialnya.

(Lee dan Bobko, 1994 : 3) dalam penelitiannya menyatakan bahwa individu yang memiliki efikasi diri tinggi pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukannya. Kegagalan dalam mencapai suatu target tujuan akan membuat individu lebih giat lagi untuk meraihnya kembali serta mengatasi rintangan yang membuatnya gagal dan kemudian akan menetapkan target lain yang lebih tinggi lagi.

Dari berbagai pendapat para ahli mengenai efikasi diri dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah kemampuan dan keefektifan seseorang

untuk memotivasi dan membimbing diri sendiri dalam menghadapi situasi sehingga menguatkan perilakunya dalam menyelesaikan suatu masalah yang sulit, serta melakukan kontrol pribadi oleh kontrol terhadap lingkungan.

2. Sumber-sumber Efikasi Diri

Efikasi dibentuk melalui empat sumber utama (Bandura, 1998: 79) yaitu :

1. *Enactive attainment and performance accomplishment*

(pengalaman keberhasilan dan pencapaian prestasi) yaitu sumber ekspektasi efikasi diri yang penting, karena berdasar pengalaman individu secara langsung. Individu yang pernah memperoleh prestasi, akan terdorong meningkatkan keyakinan dan penilaian terhadap efikasi dirinya. Pengalaman keberhasilan individu ini meningkatkan ketekunan dan kegigihan dalam berusaha mengatasi kesulitan, sehingga dapat mengurangi kegagalan.

2. *Vicarious experience*

(pengalaman orang lain) yaitu mengamati perilaku dan pengalaman orang lain sebagai proses belajar individu. Melalui model ini efikasi diri individu dapat meningkat, terutama jika ia merasa memiliki kemampuan yang setara atau bahkan merasa lebih baik dari pada orang yang menjadi subjek belajarnya. Ia akan mempunyai kecenderungan merasa mampu melakukan hal yang sama. Meningkatnya efikasi diri individu ini dapat meningkatkan motivasi untuk mencapai suatu prestasi. Peningkatan efikasi diri ini akan menjadi efektif jika subjek yang menjadi model

tersebut mempunyai banyak kesamaan karakteristik antara individu dengan model, kesamaan tingkat kesulitan tugas, kesamaan situasi dan kondisi, serta keanekaragaman yang dicapai oleh model.

3. *Verbal persuasion*

(persuasi verbal) yaitu individu mendapat bujukan atau sugesti untuk percaya bahwa ia dapat mengatasi masalah-masalah yang akan dihadapinya. Persuasi verbal ini dapat mengarahkan individu untuk berusaha lebih gigih untuk mencapai tujuan dan kesuksesan. Akan tetapi efikasi diri yang tumbuh dengan metode ini biasanya tidak bertahan lama, apalagi kemudian individu mengalami peristiwa traumatis yang tidak menyenangkan.

4. *Physiological state and emotional arousal*

(keadaan fisiologis dan psikologis) situasi yang menekan kondisi emosional dapat mempengaruhi efikasi diri. Gejolak emosi, guncangan, kegelisahan yang mendalam dan keadaan fisiologis yang lemah yang dialami individu akan dirasakan sebagai suatu isyarat akan terjadinya peristiwa yang tidak diinginkan, maka situasi yang menekan dan mengancam akan cenderung dihindari.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa efikasi diri dapat tumbuh melalui pengalaman dari hasil yang telah dicapai oleh individu

tersebut, pengalaman orang lain, keadaan fisiologis dan afeksi, serta persuasi verbal.

3. Dimensi Efikasi Diri

Bandura (1997 : 42) membedakan efikasi diri kedalam beberapa dimensi yaitu *Level*, *Generality*, dan *Strenght*.

a. Dimensi *Level*

Dimensi yang berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas. Jika seseorang dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitan yang ada maka pengharapannya akan jatuh pada tugas-tugas yang sifatnya mudah, sedang dan sulit. Hal ini akan disesuaikan dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan bagi masing-masing tingkat. Orang yang memiliki self efficacy tinggi cenderung akan memilih mengerjakan tugas-tugas yang sifatnya sulit dibandingkan yang sifatnya mudah. Sebagai contoh, Bandura (1997:42) menjelaskan tentang kemampuan melompat pada seorang atlit. Seorang atlit menilai kekuatan dari keyakinannya bahwa dia mampu melampaui kayu penghalang pada ketinggian yang berbeda. Seseorang dapat memperbaiki atau meningkatkan *self efficacy belief* dengan mencari kondisi yang amana dapat menambah tantangan dan kesulitan yang lebih tinggi levelnya.

b. Dimensi *Generality*

Berhubungan keyakinan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan tuntas dan baik. Di sini setiap individu memiliki keyakinan yang berbeda-beda sesuai dengan tugas-tugas yang berbeda pula. Ruang lingkup tugas-tugas yang dilakukan bisa berbeda dan tergantung dari persamaan derajat aktifitas, kemampuan yang diekspresikan dalam hal tingkah laku, pemikiran dan emosi, kualitas dari situasi yang ditampilkan dan sifat individu dalam tingkah laku secara langsung ketika menyelesaikan tugas. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki maka akan semakin tinggi self efficacy yang ada, begitu pula sebaliknya.

c. Dimensi *Strength*

Dimensi ini berkaitan dengan kekuatan penilaian tentang kecakapan individu. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini yang menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu. Dimensi ini berkaitan dengan dimensi *level* dimana semakin tinggi taraf kesulitan tugas yang dihadapi maka akan semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi dari efikasi diri meliputi taraf kesulitan tugas yang dihadapi individu. Derajat

kemantapan individu terhadap keyakinan tentang kemampuannya, dan variasi situasidimana penilaian efikasi diri diterapkan.

4. Proses Efikasi Diri

Efikasi diri berpengaruh pada suatu tindakan pada manusia. Bandura (1997) menjelaskan bahwa efikasi diri mempunyai efek pada perilaku manusia melalui berbagai proses yaitu proses *kognitif, motivasi, afeksi, serta seleksi*.

a. Proses kognitif

Bandura (1997) menjelaskan bahwa serangkaian tindakan yang dilakukan manusia awalnya dikonstruksi dalam pikirannya, pemikiran ini akan memberikan arahan bagi tindakan yang dilakukan manusia. Keyakinan seseorang akan efikasi diri akan mempengaruhi bagaimana seseorang menafsirkan situasi lingkungan, antisipasi yang akan diambil dan perencanaan yang akan di konstruksikan. Seseorang yang menilai bahwa mereka seseorang yang tidak mampu akan menafsirkan situasi tertentu sebagai hal yang penuh resiko dan cenderung gagal dalam membuat perencanaan. Melalui proses kognitif inilah efikasi seseorang akan mempengaruhi tindakannya.

b. Proses motivasi

Menurut Bandura (Pervin dan Jhon, 2001) bahwa motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif. Melalui kognitifnya seseorang memotivasi dirinya dan mengarahkan tindakannya berdasarkan informasi yang dimiliki sebelumnya. Seseorang membentuk keyakinannya tentang apa yang dapat

mereka lakukan, yang dapat dihindari, dan tujuan yang dapat mereka capai. Dengan keyakinan bahwa mereka dapat melakukan sesuatu akan memotivasi mereka untuk melakukan suatu hal.

c. Proses afeksi

Menurut Bandura (1998: 166) efikasi diri mempengaruhi seberapa banyak tekanan yang dialami dalam situasi-situasi yang mengancam akan merasa tidak cemas dan merasa tidak terganggu oleh ancaman tersebut, sebaliknya individu yang tidak yakin akan kemampuannya dalam mengatasi situasi yang mengancam akan mengalami kecemasan yang tinggi.

d. Proses seleksi

Menurut Bandura (1998 : 166) efikasi diri memegang peranan penting dalam penentuan pemilihan lingkungan karena individu merupakan bagian dalam pembentukan lingkungan.

5. Efikasi Diri dalam Perspektif Islam

1. Telaah teks psikologi tentang efikasi diri

a.) Sampel definisi efikasi diri

Bandura menyebutkan efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya bahwa setiap orang mempunyai kemampuan untuk mengatur dan menyelesaikan tugas tertentu. Setiap orang telah dibekali potensi, oleh karena itu setiap individu harus yakin bahwa setiap individu memiliki kemampuan. (Bandura, 1997 : 3). Lebih lanjut Bandura (1986 : 309) mengatakan bahwa efikasi diri adalah salah satu komponen

dari pengetahuan tentang diri (*self knowledge*) yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Bandura juga menegaskan bahwa semua proses perubahan psikologi dipengaruhi oleh efikasi diri. Menurut Wood dan Bandura (dalam Calvin S. Hall dan Linzey, 1993 : 290) mengatakan bahwa efikasi diri merupakan kepercayaan tentang kemampuan seseorang dalam mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan menentukan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai suatu situasi yang diinginkan.

Davis dan Newstorm mengatakan bahwa salah satu faktor internal yang sangat mempengaruhi motivasi (usaha) individu pada waktu melaksanakan pekerjaan dalam upaya menghasilkan serta mengembangkan prestasi adalah keyakinan, kemantapan, dan perkiraan individu terhadap kemampuan yang dimiliki sebagai faktor efikasi diri (Davis, Keith dan J.W. Newstrom, 1996: 107).

Ditambahkan oleh Johnson (1994 : 567) efikasi diri adalah harapan untuk mencapai kesuksesan dengan hasil yang bernilai sesuai dengan usaha yang dilakukan dan harapan tersebut merupakan salah satu pendorong yang kuat, sehingga menimbulkan usaha untuk menunjang kesuksesan seseorang. Efikasi diri dipersepsikan seseorang dapat mempengaruhi jenis aktivitas yang dipilih, banyaknya usaha yang dilakukan dan keteguhan dalam menghadapi kesulitan.

Pervin (dalam Smet, 1994 : 189) efikasi diri merupakan kemampuan yang dirasakan untuk membentuk perilaku yang relevan pada tugas atau

situasi khusus. Smet (1994 : 189) menambahkan bahwa untuk memutuskan perilaku tertentu akan dibentuk atau tidak, seseorang tidak hanya mempertimbangkan informasi dan keyakinan tentang kemungkinan kerugian atau keuntungan, tetapi juga mempertimbangkan sampai sejauh mana dia dapat mengatur perilaku tersebut.

(Lee dan Bobko, 1994 : 3) dalam penelitiannya menyatakan bahwa individu yang memiliki efikasi diri tinggi pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukannya. Kegagalan dalam mencapai suatu target tujuan akan membuat individu lebih giat lagi untuk meraihnya kembali serta mengatasi rintangan yang membuatnya gagal dan kemudian akan menetapkan target lain yang lebih tinggi lagi.

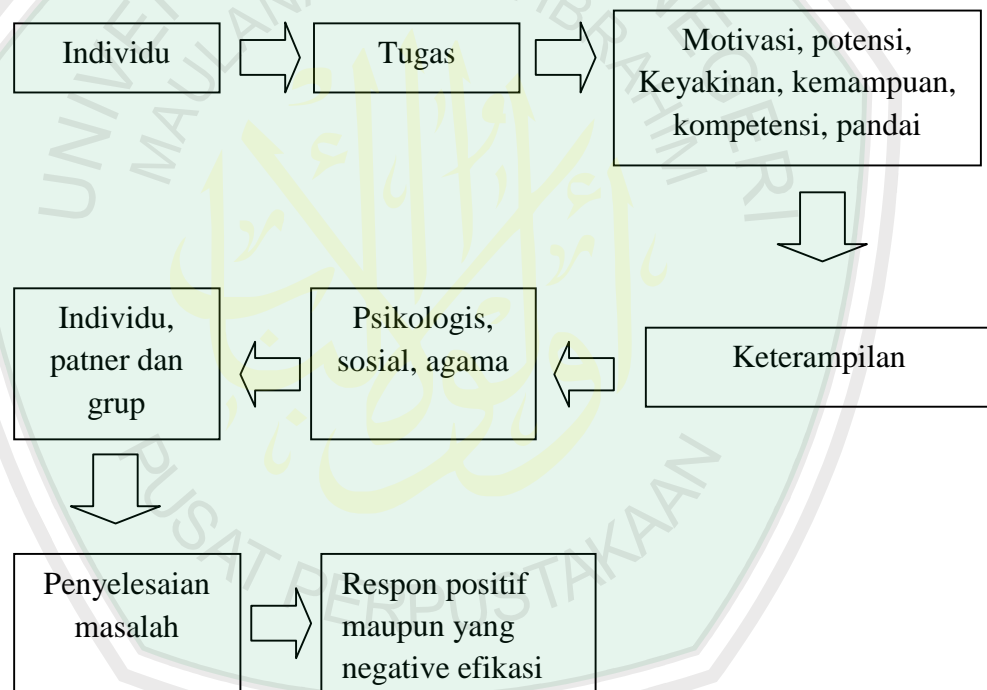
b.) Analisa komponen tentang efikasi diri

Tabel 2.1
Analisa Komponen Tentang Efikasi Diri

No	Komponen	Deskripsi
1	Aktor	Individu
2	Aktifitas	Tugas
3	Bentuk	Motivasi, potensi, Keyakinan, kemampuan, kompetensi, pandai
4	Faktor	Keyakinan mendapatkan hasil, Keterampilan,
5	Standart	Psikologis, sosial, agama

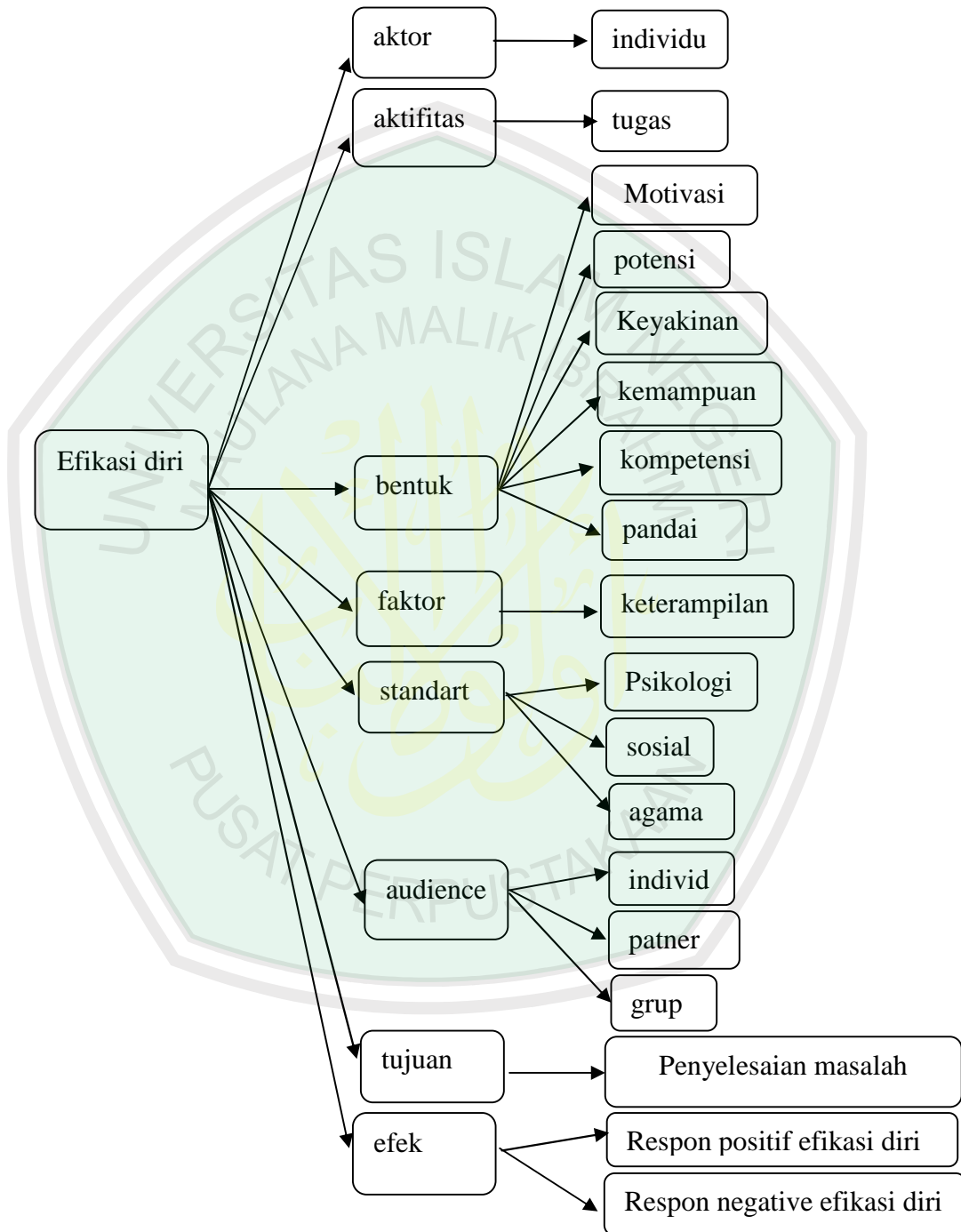
No	Komponen	Deskripsi
6	Audien	Individu, patner dan grup
7	Tujuan	Penyelesaian masalah,
8	Efek	Respon positif maupun yang negative efikasi diri

c.) Pola teks psikologi tentang efikasi diri



Gambar 2.1 Pola Teks Psikologi Tentang Efikasi Diri

d.) *Mind map* tentang efikasi diri



Gambar 2.2 Mind Map Efikasi Diri

e.) Kesimpulan

Dari telaah teks psikologi diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah suatu keyakinan yang ada pada setiap individu dalam menyelesaikan segala macam tugas tertentu di kehidupannya. Bentuknya berupa keyakinan, keterampilan, kemampuan serta kompetensi individu. Adapun faktor yang mempengaruhi yaitu adanya keterampilan seseorang untuk mengatur dirinya melalui pengalaman-pengalaman dari dirinya, maupun dari pengalaman orang lain serta keadaan psikis dan fisiologis orang tersebut. Tujuannya yaitu untuk penyelesaian suatu masalah dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

Allah dalam Al-Qur'an menegaskan bahwa setiap orang akan mampu menghadapi peristiwa apa pun yang terjadi karena Allah berjanji dalam Al-Qur'an bahwa Allah tidak akan membebani seseorang melainkan dengan sesuatu yang sesuai dengan kemampuannya. Seperti firman Allah dalam QS. Al Baqarah ayat 286 sebagai berikut :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِكْرَامًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: "Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia

mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdo'a): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang yang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir" (Al-Qur'an, Depag RI, 2004 : 50)

Pesan-pesan yang disampaikan oleh ayat diatas diantaranya adalah
(<http://tausyah.wordpress.com>):

1. Menyebutkan sifat agung seorang Mukmin, yaitu mendengar, ta'at (patuh) dan komitmen terhadap perintah-perintah Allah.
2. Di antara keimanan yang esensial adalah iman kepada Allah, Malaikat, kitab-kitab dan Rasul-Rasul-Nya.
3. Wajib beriman kepada seluruh para Rasul dan kitab-kitab-Nya tanpa membedakan di antara mereka
4. Betapa besar rahmat Allah kepada para hamba-Nya, di mana Dia tidak membebaskan mereka kecuali sesuai dengan perbuatan-perbuatan yang mereka mampu lakukan dan tidak memberikan sanksi atas kelupaan, ketidaktahuan akan hukum atau kesalahan yang mereka lakukan.
5. Di dalam ayat-ayat di atas terdapat hal yang mengindikasikan adanya kemudahan dan tidak mempersulit di dalam perkara agama.
6. Allah telah mengabulkan doa para hamba-Nya dengan doa-doa tersebut (dalam ayat), oleh karena itu Dia mensyari'atkan bagi mereka membacanya di rumah dan ketika akan tidur.

Maka dapat disimpulkan bahwa Allah tidak akan membebani dengan sesuatu yang berada diluar kemampuan, maka akan timbul keyakinan bahwa apapun yang terjadi, kita akan mampu menghadapinya, kemampuan untuk menghadapi peristiwa apapun tentu saja bukan tanpa sebab, dibalik itu semua esensinya adalah adanya kemampuan yang diberikan Allah kepada manusia. Ayat ini juga mengisyaratkan bahwa setiap orang memiliki kemampuan sebagai bekal untuk menjalani kehidupan ini. Maka, setiap orang hendaknya meyakini bahwa banyak kemampuan yang telah dimiliki dan akan menjadi potensi sebagai modal untuk menuju kesuksesan.

Selain kemampuan, jiwa pun mempunyai kecenderungan untuk melakukan perbuatan yang baik dan yang buruk. Kecenderungan baik akan terasa ringan untuk dilakukan dan memperoleh pahala. Adapun kecenderungan buruk, jiwa akan terasa berat dan sakit dalam mengerjakannya. Jiwa merupakan tempat berjuang antara cita yang baik yaitu cita ketaatan kepada Allah, dengan cita yang buruk yaitu hawa nafsu. Hal ini merupakan suatu keniscayaan yang dialami oleh setiap orang. Bagi yang yakin akan kemampuannya untuk berbuat baik, maka individu tersebut akan mampu untuk berbuat baik walau sebenarnya perbuatan baik tersebut ringan untuk dilakukan.

Pengertian Al-Qur'an diatas sesuai dengan pengertian efikasi diri yang berarti keyakinan akan kemampuan dalam menghadapi permasalahan, sehingga mencapai kesuksesan.

Manusia harus mempunyai keyakinan akan kemampuannya, karena Allah telah memberikan berbagai potensi pada manusia dan telah menyempurnakan penciptanya. Manusia adalah ciptaan yang paling sempurna, diberi akal sebagai

kholifah dan diberi hati sebagai hamba. Sehingga kesempurnaan tersebut menjadi modal dalam menghadapi dan menyelesaikan masalahnya. Surat Yusuf ayat 87:

يَبْنَئِيْ اَذْهَبُوْا فَتَحَسَّسُوْا مِنْ يُوسُفَ وَاٰخِيْهِ وَاَلَا تٰتٰىسُوْا مِنْ رُّوْحِ اللّٰهِ اِنَّهٗ لَا يٰٓآئِسُ مِنْ رُّوْحِ اللّٰهِ اِلَّا
 الْقَوْمُ الْكٰفِرُوْنَ ﴿٨٧﴾

Artinya : “*Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir*” (Al-Qur’an, Depag RI, 2004)

Bagi umat islam tidak ada kata putus asa, tidak ada kata menyerah, semua pasti ada penyelesaiannya, dan orang islam hidup didunia adalah untuk diuji sebagai gantinya surga di akhirat. Dari ayat diatas merupakan dukungan dan anjuran untuk meningkatkan efikasi diri seorang muslim. Agama islam sangat menganjurkan umatnya untuk selalu berfikir positif.

B. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Pernyataan Maier 1965(dalam Sutarto, 2010 : 59) memberi batasan bahwa secara umum prestasi kerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dalam pekerjaannya. Selanjutnya Porter dan Lawler (1967) mengatakan prestasi kerja sebagai berikut :

“*successful role achievement*” yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh individu. Atas dasar ini dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja

merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu untuk ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan

(Robin 2003 : 61) menjelaskan juga bahwa prestasi kerja sebagai usaha seorang karyawan dalam mencapai objektif atau tujuan organisasi tersebut. Lagece (1988) juga melihat prestasi sebagai usaha seseorang dalam menjalankan atau menyempurnakan suatu tugas dengan efektif. Prestasi kerja adalah salah satu bagian penting dari proses manajemen kinerja (*performance management*) (Alwi, 2008:177). Prestasi kerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi ini juga gabungan dari tiga factor penting yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Hasibuan, 2005 : 94)

Vroom 1964 (dalam Sutarto 2010 : 60) juga menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan kombinasi hasil gabungan antara keahlian dan motivasi dimana keahlian adalah usaha individu untuk melaksanakan suatu kerja dan merupakan suatu cirri yang stabil. Gibson (1990) mengatakan bahwa prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu pertama, secara kuantitas mengacu pada “hasil”, dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barang oleh individu perjam. Kedua, dari sudut kualitas, juga prestasi kerja mengacu pada “bagaimana sempurna” seseorang itu melakukan pekerjaan.

Prestasi kerja dari kata *job performance* atau *actual performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002 : 33). Selanjutnya Maier dalam As'ad (2001 : 63) kriteria ukuran prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya.

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas (Azwar,2004:6). Dijelaskan bahwa Prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan (Moh. As'ud,1995:47). Prestasi juga sering dikatakan sebagai hasil yang telah dicapai oleh seseorang dari apa yang telah dikerjakannya (Poerwadarinta,1982:95). Selain itu Prestasi adalah suatu pencapaian yang positif dalam suatu kinerja atau belajar karena adanya perkembangan dari keterampilan-keterampilan dasar dan kognisi dan biasanya pencapaian ini dapat dinilai secara kuantitatif maupun kualitatif serta diberikan penghargaan tertentu berdasarkan penilaian tersebut (Medeja, 2004 : 6)

Prestasi kerja dapat ditafsirkan sebagai arti penting suatu pekerjaan tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Prestasi kerja merupakan proses tingkat mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam pencapaian tujuan (Heidjrahman dan Husnan,

2002:188). Selanjutnya prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi atau kemampuan (Rivai,2005:309)

Dari pengertian tersebut jelas bahwa tanpa minat terhadap suatu pekerjaan, tidak mungkin seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan mengerahkan tenaga dan pikirannya secara maksimal. Selain itu tanpa pelimpahan atau delegasi tugas yang jelas seorang pegawai juga akan terbatas dalam pekerjaan yang dipikulnya khususnya peluang dalam berprestasi, kreativitas, inisiatif dan lain-lain.

Prestasi kerja seseorang dapat dikatakan tinggi apabila suatu target kerja terselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas yang disediakan. Prestasi seseorang juga dapat dikatakan rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang telah ditentukan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja dari seseorang yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Gibson (1995 : 52) berpendapat bahwa tiga variable yang mempengaruhi prestasi kerja :

a. Individual

Meliputi kemampuan dan keterampilan, keahlian untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan secara spesifik.

b. Psikologis

Bakat (potensi psikologis tertentu pada suatu bidang yang dapat menjadi dasar pelaksanaan tugas pekerjaan tertentu secara maksimal), tipe kepribadian ekstrasvert dan introvert, serta motivasi (konsisten motivasi dalam jangka waktu yang relative panjang, motivasi untuk mencapai hasil yang lebih tinggi).

c. Organisasi

Meliputi sumber daya manusia (setiap potensi yang melekat dalam diri individu yang dapat menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas dari potensi kerja yang tinggi), perlengkapan yang dibutuhkan perusahaan (sara utama dalam menunjang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan prestasi), kepemimpinan (sikap pemimpin terhadap hasil kerja karyawan, gaya atau tipe kepemimpinan yang diterapkan dan prinsip keadilan) dan imbalan (uang, fasilitas perusahaan, pujian dan promosi jabatan).

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011:151) mengatakan bahwa: “Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah:

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

- c. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

- | | |
|-------------------|-----------------------|
| 1. Kondisi fisik. | 6. Supervisi. |
| 2. Peralatan. | 7. Desain Organisasi. |
| 3. Waktu. | 8. Pelatihan. |
| 4. Material. | 9. Keberuntungan. |
| 5. Pendidikan. | |

Menurut Mangkunegara (2005: 67-68) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dan kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata : (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Sim dan Szilagy 1976 (dalam Sutarto, 2010 : 60) dikatakan bahwa prestasi kerja dinilai dari segi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan. Selain dari itu prestasi juga ditentukan oleh factor keahlian, minat, motivasi dan situasi pekerjaan.

3. Indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2000:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1. Kualitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2. Kuantitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

3. Disiplin kerja.

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4. Inisiatif.

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5. Kerjasama.

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

Menurut Heidjrahman dan Suad Husnan (1990 : 126) faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan.

2. Kualitas kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standart yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.

3. Keandalan

Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama.

4. Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

5. Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.

6. Sikap pegawai

Perilaku terhadap organisasi, kepada atasan, dan teman kerja.

7. Kehadiran

Keberadaan karyawan ditempat kerja sesuai dengan waktu/ jam kerja yang telah ditentukan.

4. Prestasi Kerja dalam Perspektif Islam

Bekerja bagi seorang muslim adalah kewajiban, sehingga hasil dari pekerjaannya mampu memberikan manfaat pada dirinya sendiri dan lingkungan sekitarnya. Bekerja yang disertai dengan rasa sungguh-sungguh akan menghasilkan kualitas hasil pekerjaan yang baik. prestasi kerja merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai insane manusia yang telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sungguh-sungguh.

Dalam Al Qur'an prestasi kerja telah dijelaskan sebagaimana pada surat Al An'am ayat 132, yaitu :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رُبُّكَ بَغْفِيلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

Artinya: “Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan ”.(Al-Qur'an, Depag RI, 2004)

Pada ayat diatas dapat diketahui bahwa manusia akan memperoleh hasil yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya. Apabila insane manusia sebagai agen asuransi dalam suatu perusahaan melaksanakan pekerjaan dengan serius dan baik maka agen asuransi tersebut akan menorehkan prestasi kerja yang baik pula, begitu pula sebaliknya. Allah akan senantiasa member nikmatNya kepada insane manusia yang bersungguh-sungguh dalam bekerja karena sesungguhnya Allah SWT tidak pernah lengah terhadap apa yang telah dikerjakannya.

Selain itu, Al Qur'an juga menekankan betapa pentingnya prestasi kerja yaitu terdapat pada surat An Najm ayat 39 :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang Telah diusahakannya.(Al-Qur'an, Depag RI, 2004)

Pada ayat diatas dapat diketahui bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang didapatkan agen asuransi sesuai dengan apa yang telah diusahakannya dan

prestasi kerja tidak akan tercapai tanpa disertai dengan bekerja yang sungguh-sungguh. Agen asuransi yang berusaha memberikan hasil pekerjaan yang baik secara berkelanjutan maka secara langsung akan memberikan catatan prestasi kerja yang baik kepada dirinya. Perusahaan sebagai tempat bernaungnya agen asuransi tentu saja akan memberikan timbale balik yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya. Dengan prestasi kerja yang baik seorang agen asuransi akan mendapatkan *reward* yang diberikan kepada agen asuransi yang telah berusaha dan bisa mencapai target serta melaksanakan pekerjaan dengan baik merupakan nikmat Allah SWT, karena sesungguhnya Allah SWT mengetahui dan tidak lengah dengan apa yang mereka kerjakan, dan memberikan nikmat yang indah terhadap umatnya.

Al Qur' an juga menekankan betapa pentingnya prestasi kerja pada surat Al Maidah ayat 48 yaitu :

وَأَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ مُصَدِّقًا لِمَا بَيْنَ يَدَيْهِ مِنَ الْكِتَابِ وَمُهَيِّمًا عَلَيْهِ ۖ فَاحْكُم بَيْنَهُم بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ ۗ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ عَمَّا جَاءَكَ مِنَ الْحَقِّ لِكُلِّ جَعَلْنَا مِنْكُمْ شُرَعًا وَمِنْهَا جَاءَ وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَٰكِن لِّيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَيْنَاكُمْ ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۗ إِلَى اللَّهِ مَرْجِعُكُمْ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ ﴿٤٨﴾

Artinya: “Dan kami Telah turunkan kepadamu Al Quran dengan membawa kebenaran, membenarkan apa yang sebelumnya, yaitu kitab-kitab (yang diturunkan sebelumnya) dan batu ujian terhadap kitab-kitab yang lain itu; Maka putuskanlah perkara mereka menurut apa yang Allah turunkan dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu mereka dengan meninggalkan kebenaran yang Telah datang kepadamu. untuk tiap-tiap umat diantara kamu, kami berikan aturan dan jalan yang terang. sekiranya Allah menghendaki, niscaya kamu

dijadikan-Nya satu umat (saja), tetapi Allah hendak menguji kamu terhadap pemberian-Nya kepadamu, Maka berlomba-lombalah berbuat kebajikan. Hanya kepada Allah-lah kembali kamu semuanya, lalu diberitahukan-Nya kepadamu apa yang Telah kamu perselisihkan itu” (Al-Qur’an, Depag RI, 2004)

Pada penjelasan ayat tersebut diketahui bahwa kita sebagai manusia sedang diuji terhadap pemberianNya. Pemberian ini dalam dunia industry adalah pekerjaan seorang agen asuransi di perusahaan. Allah SWT menguji manusia dengan pekerjaannya, apakah manusia sebagai agen asuransi mampu bekerja dengan baik, ammpu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau tidak. Apabila agen asuransi dapat bekerja dengan baik dan mencapai target maka akan terciptalah prestasi kerja yang baik pula, begitupun sebaliknya apabila agen asuransi tersebut malas dalam bekerja dan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka akan mendapatkan sanksi yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu manusia harus berlomba-lomba dalam berbuat kebajikan, seperti halnya dengan agen asuransi dalam suatu perusahaan harus berlomba-lomba dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, dalam hal ini bisa mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi dari sebelumnya. Sehingga kemudian Allah lah yang akan memberikan nikmatNya serta memberitahukan tentang maksud dari apa yang telah diujikan kepada kaumNya.

Allah SWT pada ayat yang lain juga berfirman di dalam surat Al-Maidah 105, yang berbunyi:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا عَلَيْكُمْ أَنْفُسَكُمْ ۖ لَا يَضُرُّكُمْ مِّنْ ضَلَّ إِذَا اهْتَدَيْتُمْ ۗ إِلَى اللَّهِ مَرْجِعُكُمْ
 جَمِيعًا فَبِئْسَ لَكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, jagalah dirimu; tiadalah orang yang sesat itu akan memberi mudharat kepadamu apabila kamu Telah mendapat petunjuk. Hanya kepada Allah kamu kembali semuanya, Maka dia akan menerangkan kepadamu apa yang Telah kamu kerjakan” (Al-Maidah: 105). (Al-Qur’an, Depag RI, 2004)

Berdasarkan bunyi ayat tersebut, setiap manusia yang beriman hendaknya yakin bahwa jika tidak ada seorangpun yang dapat memberikan kemudharatan atau keburukan jika individu tersebut oleh Allah telah diberi petunjuk berupa akal dan pikiran. Maka dari itu setiap aktifitas harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin dan harus yakin bahwa setiap aktifitas atas ijin Allah SWT akan dapat diselesaikan dengan baik.

Seperti yang telah dijelaskan di atas, bahwa setiap manusia tidak akan lepas dari berbagai permasalahan dan kesulitan. Akan tetapi sebagai manusia yang beriman dan meyakini akan kekuasaan Allah SWT, hendaknya tetap sabar dan bertawakal kepada Allah SWT jika masalah datang menghampiri. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Ali-Imran ayat 120. Bunyi ayat tersebut adalah sebagai berikut:

إِن تَمَسَّكُمْ حَسَنَةٌ تَسُؤْهُمْ وَإِن تُصِبْكُمْ سَيِّئَةٌ يَفْرَحُوا بِهَا وَإِن تَصْبِرُوا وَتَتَّقُوا لَا يَضُرُّكُمْ كَيْدُهُمْ شَيْئًا ۗ إِنَّ اللَّهَ بِمَا يَعْمَلُونَ مُحِيطٌ ﴿١٢٠﴾

Artinya: “Jika kamu memperoleh kebaikan, niscaya mereka bersedih hati, tetapi jika kamu mendapat bencana, mereka bergembira karenanya. jika kamu

bersabar dan bertakwa, niscaya tipu daya mereka sedikitpun tidak mendatangkan kemudharatan kepadamu. Sesungguhnya Allah mengetahui segala apa yang mereka kerjakan” (Q.S Ali Imran: 120).(Al-Qur’an, Depag RI, 2004)

Pada penjelasan ayat-ayat Al Qur’ an yang telah dipaparkan, dapat difahami bahwa setiap pekerjaan yang telah kita kerjakan pasti mendapat hasil yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Seperti halnya seorang agen asuransi memiliki motivasi serta disiplin dalam bekerja dan disertai rasa syukur dan ikhlas, secara langsung akan menorehkan prestasi kerja yang menguntungkan bagi agen asuransi tersebut maupun bagi perusahaan.

C. Hubungan antara Efikasi Diri dengan Prestasi Kerja

Azwar (1996:11) mengatakan bahwa prestasi adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas. Pusat Bahasa Pendidikan Nasional (2005:895) mengatakan prestasi juga dikatakan sebagai hasil yang telah dicapai oleh seseorang dari apa yang telah dikerjakan.

Lebih lanjut diungkapkan bahwa prestasi kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, meliputi faktor individual yang termasuk kemampuan, keterampilan, dan kecakapan yang dimiliki individu, faktor psikologis termasuk bakat, motivasi, kreativitas, dan salah satu yang penting adalah sifat kepribadian yang berhubungan dengan efikasi diri.

Bandura (1997) mengemukakan istilah efikasi diri sebagai keyakinan bahwa seseorang mampu menguasai situasi tertentu. Efikasi diri mempengaruhi persepsi, motivasi dan tindakan seseorang dalam berbagai cara. Kedudukan efikasi diri yang

tinggi dapat menjadi faktor pembangkit motivasi untuk bertindak atau pengontrol penyesuaian diri dengan seseorang, sebaliknya efikasi diri yang rendah bisa menjadi penghambat utama dalam pencapaian tujuan perilaku tertentu (Schwaszer & Renner, 2000 . Brown, 2002). efikasi diri merupakan salah satu yang ada pada faktor kognitif manusia yang merupakan bagian dari penentu tindakan manusia selain lingkungan dan dorongan internal.

Berhasil atau tidaknya suatu agen asuransi dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan dipengaruhi oleh banyak hal seperti dipengaruhi oleh efikasi diri dimana di dalam efikasi diri terdapat aspek kognitif yang berarti kemampuan seseorang memikirkan cara yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agen asuransi dituntut untuk memikirkan cara pemenuhan target penjualan produk asuransi dan merancang cara yang efektif untuk mencari nasabah asuransinya. Dimensi *Level* berhubungan dengan taraf kesulitan tugas. Dimensi ini mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini individu akan mampu mengatasinya. Dimana seorang agen asuransi mempunyai tingkatan kesulitan yang harus diadapinya seperti, proses komunikasi dengan calon nasaba. Kemudian bagaimana seorang agen mendapatkan cara mendapatkan nasabah dengan mudah. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Ulfiani rahman dengan judul “ Hubungan Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior pada Guru MAN di Sulawesi”. Hasil kajian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara self efikasi dan *organizational citizenship behavior*. Hasil melalui koefisien jalur adalah 0,32, $k < 0,001$. Ini berarti self efikasi mempengaruhi

organizational citizenship behavior guru di MAN. Ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil melalui koefisien jalur adalah 0,57, $k < 0,001$. Ini berarti kepuasan kerja mempengaruhi *organizational citizenship behavior* guru di MAN. Ada peran kepuasan kerja dalam hubungan antara efikasi diri dan *organizational citizenship behavior*. Hasil melalui koefisien jalur adalah 0,59, $k < 0,001$. Ini berarti bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara efikasi diri dan *organizational citizenship behavior* guru di MAN.

Kedua *Generality* yaitu merupakan suatu konsep bahwa efikasi diri seseorang tidak terbatas pada situasi yang spesifik saja. Dimensi ini mengacu pada variasi situasi dimana penilaian tentang efikasi diri dapat diterapkan. Dimana seorang nasabah dituntut untuk memiliki efikasi pada semua situasi yang ada agar dalam mencapai target penjualan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Kennia mutiara dengan judul “ Peranan *Self Efficacy* terhadap motivasi Kerja Pada Wanita Karir Pada Salah Satu Cabang Perusahaan “X””. Hasil analisis setelah dilakukan uji regresi sederhana diketahui bahwa hipotesis diterima. Peranan *self efficacy* terhadap motivasi kerja gabungan diperoleh R Square sebesar 0,168. Jadi terdapat peranan positif dari *self efficacy* terhadap motivasi kerja gabungan sebesar 16,8%.

Ketiga *Strength*, dimensi ini berkaitan dengan kekuatan penilaian tentang kecakapan individu. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini yang menentukan ketahanan dan keuletan

individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu. Seorang agen asuransi memiliki keyakinan yang kuat untuk dalam mencapai tujuan yang diinginkan atau sesuai dengan harapan baik dari pribadinya maupun oleh pihak perusahaan. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Luluk sersiana dengan judul “Hubungan antara Self efficacy karir dan persepsi terhadap masa depan karir dengan kematangan karir siswa SMK PGRI Wonosari Tahun Ajaran 2012/2913”. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Self efficacy Karir dan Persepsi terhadap Masa Depan Karir dengan Kematangan Karir Siswa SMK PGRI Wonoasri Tahun Ajaran 2012/2013 dengan taraf signifikansi 0,000. Self-efficacy karir dan persepsi terhadap masa depan karir secara bersama-sama memiliki hubungan yang linier dan mempengaruhi kematangan karir pada siswa SMK PGRI Wonoasri dengan kontribusi sebesar 66,8%. Sumbangan relatif dan sumbangan efektif Self-efficacy Karir terhadap Kematangan Karir adalah 50,7% dan 0,34%. Sedangkan untuk sumbangan relatif dan sumbangan efektif Persepsi Masa Depan Karir terhadap Kematangan Karir masing-masing dengan nilai 49,3% dan 0,33%. Sehingga diperoleh model persamaan matematik sebagai berikut $Y=1,184 +0,537X1+0,620X2$.

D. Hipotesa Penelitian

Dalam mengadakan penelitian yang mendalam terhadap berbagai sumber untuk menemukan anggapan dasar, maka langkah berikutnya adalah merumuskan hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban sementara. Oleh karena itu, perumusan hipotesis sangat berbeda dari perumusan pertanyaan penelitian (Azwar 2007: 49).

Berdasarkan penelitian diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “*terdapat hubungan antara efikasi diri dengan prestasi kerja agen*”. Semakin tinggi tingkat efikasi diri maka semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja agen. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri agen maka semakin rendah pula prestasi kerja agen.

