

*SELF-EFFICACY* DAN MOTIVASI KERJA  
PADA PENYIDIK PEMBANTU DI POLRESTA YOGYAKARTA

NASKAH PUBLIKASI



UNIVERSITAS  
MERCU BUANA  
YOGYAKARTA

*KURNIAWAN SRIYANTO*

*09082063*

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
YOGYAKARTA**

**2012**

**SELF-EFFICACY DAN MOTIVASI KERJA  
PADA PENYIDIK PEMBANTU DI POLRESTA YOGYAKARTA**

**KURNIAWAN SRIYANTO  
09082063**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dan motivasi kerja pada penyidik pembantu di Polresta Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara *self-efficacy* dengan motivasi kerja pada penyidik pembantu di Polresta Yogyakarta, semakin tinggi tingkat *self-efficacy* maka cenderung semakin tinggi pula motivasi kerja mereka, sebaliknya, semakin rendah *self-efficacy* nya, maka motivasi kerjanya cenderung akan semakin rendah pula. Subjek penelitian ini adalah penyidik pembantu di Polresta Yogyakarta sebanyak 46 orang. Alat pengumpul data menggunakan Skala *Self-Efficacy* dan Skala Motivasi Kerja. Hasil analisis menunjukkan  $r_{xy} = 0,653$  ( $p < 0,01$ ). Berdasarkan hasil korelasi tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *self-efficacy* dengan motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara *self-efficacy* dengan motivasi kerja dapat diterima kebenarannya. Berdasar koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,426, dapat diartikan bahwa sumbangan korelasi variabel *self-efficacy* terhadap motivasi kerja sebesar 42,6%.

**Kata kunci : *self-efficacy*, motivasi kerja, penyidik pembantu.**

**PENDAHULUAN**

Penyidikan adalah serangkaian tindakan penyidik dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tentang tindak pidana yang terjadi dan guna menemukan tersangkanya (Pasal 1 ayat 2 KUHP). Kinerja penyidik

berpengaruh besar dalam proses penanganan perkara pidana.

Dalam Pasal 1 angka 1 dan Pasal 6 ayat 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana disebutkan bahwa ada dua pejabat yang berkedudukan sebagai penyidik, yaitu pejabat polisi negara Republik Indonesia dan pejabat pegawai negeri sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk

melakukan penyidikan (Peraturan pemerintah republik indonesia Nomor 58 tahun 2010).

Menjadi penyidik / penyidik pembantu tentu tidak mudah terutama dalam penyelesaian perkara. Menurut Pasal 2A ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 58 tahun 2010, untuk dapat diangkat sebagai pejabat penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia, calon harus memenuhi persyaratan:(1) berpangkat paling rendah inspektur dua polisi dan berpendidikan paling rendah sarjana strata satu atau yang setara; (2) bertugas di bidang fungsi penyidikan paling singkat 2 (dua) tahun; (3) mengikuti dan lulus pendidikan pengembangan spesialisasi fungsi reserse criminal; (4) sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter; dan (5) memiliki kemampuan dan integritas moral yang tinggi.

Penyidik pembantu adalah pejabat kepolisian negara Republik Indonesia yang karena diberi wewenang tertentu dapat melakukan tugas penyidikan yang diatur dalam (Pasal 1 ayat (3) KUHAP). Persyaratan untuk menjadi Penyidik Pembantu diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 58 tahun 2010, yaitu: (1) berpangkat paling rendah Brigadir Dua Polisi; (2) mengikuti dan lulus pendidikan pengembangan spesialisasi fungsi reserse kriminal; (3) bertugas dibidang fungsi penyidikan paling singkat 2 tahun; (4) sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter; dan (5) memiliki kemampuan dan integritas moral yang tinggi.

Dalam penyelesaian perkara tindak pidana, penyidik / penyidik pembantu memiliki target khusus dalam hal jumlah yang telah diselesaikan. Jadi motivasi kerja yang tinggi sangat

diperlukan supaya dapat terus meningkatkan penyelesaian perkara tersebut. Kecepatan menyelesaikan suatu tugas sangat ditentukan oleh tingkat motivasi kerja, seperti diungkapkan oleh Robbins (1998), bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu.

Motivasi kerja merupakan hal utama yang menjadi dasar penggerak perilaku pegawai, seperti dijelaskan oleh Gunarsa (2004), bahwa motivasi kerja merupakan daya penggerak yang telah menjadi aktif. Menurut Schermon dkk (1994) motivasi kerja adalah suatu istilah yang digunakan dalam perilaku organisasi untuk menggambarkan kekuatan-kekuatan dalam diri individu, yang menerangkan tingkat, arah dan ketekunan usaha yang dikeluarkan pada

saat bekerja. Sementara itu McCormick (Mangkunegara, 2001) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Wexley & Yukl (1992) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut teori *self-determination* terdapat tiga jenis motivasi yang berbeda yakni motivasi intrinsik (motivasi yang muncul dari dirinya), motivasi ekstrinsik (muncul dari luar dirinya) dan amotivasi (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000). Motivasi intrinsik mengacu pada suatu tugas, dan itu merupakan suatu hal yang penting, karena suatu kepuasan atau kesenangan akan diperoleh dari tugas yang dikerjakannya (Deci, Eghrari, Patrick, & Leone, 1994). Jika karyawan

termotivasi secara intrinsik, ia akan melaksanakan tugas dengan perilaku tanpa mengharapkan suatu pujian atau tanpa menghiraukan kendala yang ada di luar dirinya.

Karyawan yang melaksanakan tugas dengan perilaku yang muncul di luar dirinya dan sifatnya sebagai bantuan, maka karyawan tersebut termotivasi secara ekstrinsik (Deci & Ryan, 1985). Walaupun motivasi ekstrinsik mula-mula dianggap sebagai perilaku yang bisa dibisikkan dari ketidakpastian yang ada di luar dirinya, teori *self-determination* mengusulkan hal tersebut sebagai fakta, sepanjang hal itu merupakan suatu rangkaian dari *self-regulation* (Harter, 1978).

Gagne & Deci (2005) menyebutkan empat jenis motivasi ekstrinsik dari sudut pandang teori *self-determination*, yakni:

1. Pengaturan dari luar dirinya (*external regulation*) sama dengan

motivasi ekstrinsik sebagaimana diutarakan pada literatur lama. Motivasi jenis ini terjadi manakala perilakunya diatur oleh beberapa kendala atau penghargaan/pujian dari luar dirinya (Deci & Ryan, 1985).

2. *Introjection regulation* yakni tidak menerima pengaturan dari luar secara penuh akan tetapi sebagian dari dirinya (Ryan & Deci, 2000). Sumber motivasi yang datang dari luar dirinya yang kemudian berasal dari dirinya, kehadirannya tidak lagi diperlukan untuk memulai suatu perilaku (Deci & Ryan, 1991). Beberapa perilaku dilakukan untuk menghindari rasa bersalah atau adanya rasa ketertarikan. Perlu digarisbawahi bahwa internalisasi jenis ini bukan merupakan kasus motivasi otonom, hal ini disebabkan adanya pembatasan

internalisasi peristiwa yang terjadi di luar dirinya.

3. *Identification regulation* yakni individu telah dapat menghargai suatu pengaturan atau tujuan suatu perilaku dan menerima tindakan yang secara pribadi berharga. Walaupun aktivitas masih dilakukan dengan pertimbangan yang disebabkan oleh keadaan di luar dirinya, namun secara internal diatur dan ditentukan oleh dirinya (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000).
4. *Integration regulation* terdapat ketika individu memiliki perasaan penuh terhadap perilaku yang dilakukan merupakan bagian dari dirinya, meskipun hal tersebut berasal dari luar, namun secara keseluruhan ia memiliki kebebasan dan perasaan penuh terhadap penentuan perilaku yang

dilakukannya (Gagne & Deci, 2005).

Dalam penelitian ini dimensi yang diambil merujuk pada teori *self-determination*, khususnya *external regulation* yang memberikan gambaran tentang perilaku-perilaku yang muncul karena dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, kemudian melalui regulasi tertentu individu menjadi termotivasi baik secara otonom maupun terkontrol, sehingga perilaku tersebut bisa terlihat dan diamati dengan seksama melalui penelitian (Gagne & Deci, 2005).

Menurut Gagne & Deci (2005), terdapat 8 dimensi motivasi kerja yaitu:

1. Tantangan: merupakan perangsang kuat bagi manusia jika dihubungkan dengan pekerjaan. Melalui tantangan dalam bekerja, seseorang dapat lebih terdorong untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Pilihan: bagaimana cara seseorang mengevaluasi dan memilih beberapa alternatif pilihan. Jika seseorang dapat memilih maka pilihan yang diambil adalah pilihan terbaik menurutnya yang akan menimbulkan motivasi tinggi dalam menjalankan pilihan tersebut.
  3. Rasional: menggunakan nalar sebagai dasar pemikiran untuk menentukan hal-hal seperti pendapat, perbuatan, atau penilaian.
  4. Umpan balik: informasi tentang hasil pembelajaran yang fungsinya meningkatkan motivasi dalam bekerja. Jika seseorang menerima umpan balik positif atau negatif, hasil selanjutnya tergantung bagaimana ia dapat menerima dan menggunakannya sebagai motivasi dalam bekerja.
  5. Dukungan kerja: digambarkan sebagai sebuah kesatuan lingkungan kerja yang memberikan dukungan terhadap pencapaian sebuah perilaku, dan ini bisa berupa dukungan dari tempat kerja.
  6. Prestasi kerja: suatu kebutuhan untuk meraih prestasi kerja yang diharapkan dan hal itu dapat mendorong pencapaian sasaran.
  7. Tanggung Jawab: adanya rasa memiliki dan bertanggung jawab.
  8. Pengembangan: individu memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan melalui pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju sehingga terangsang untuk bekerja lebih giat dan bergairah.
- McClelland (dalam Robbins, 2001) mengelompokkan tiga kebutuhan yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu:
1. *Need achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk memecahkan

masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan menyapai prestasi yang lebih baik lagi.

2. *Need for affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi, merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
3. *Need for power*, yaitu kebutuhan untuk berkuasa yang merupakan refleksi dari dorongan untuk menyapai otoritas dan memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Pendapat lain dari Schultz, dkk (1990) mengatakan bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi antara lain oleh

keadaan pekerjaannya, kebutuhan, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, ketrampilan masa kerja, tingkat jabatan, dan jenis pekerjaan.

Rendahnya motivasi kerja dimungkinkan oleh tidak adanya faktor-faktor pendorong motivasi kerja, meliputi: uang, pujian, perhatian, persaingan, kebanggaan, perlimpahan, dan kesempatan (Hasibuan, 2001). Bandura (Warsito, 2004) menyatakan oleh individu yang memiliki *self-efficacy* rendah akan menghindari semua tugas dan menyerah dengan mudah ketika masalah muncul. Mereka menganggap kegagalan sebagai kurangnya kemampuan yang ada. Dalam kaitannya dengan keyakinan akan kemampuan ini, orang yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung akan berusaha atau mencoba lebih keras dalam menghadapi tantangan, sebaliknya orang yang memiliki *self-efficacy* rendah akan mengurangi usaha



mereka untuk bekerja dalam situasi yang sulit, Bandura (Warsito, 2004).

Menurut Bandura (1997), *self-efficacy* yang dimiliki seseorang akan menentukan seberapa besar usaha dan motivasi seseorang dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya. *Self-efficacy* adalah keyakinan dalam diri seseorang bahwa ia mampu menghadapi situasi tertentu. *Self-efficacy* memengaruhi persepsi, motivasi dan tindakan seseorang dalam berbagai cara, dan mampu memengaruhi seberapa banyak upaya yang digunakan dan seberapa lama seseorang dapat bertahan dalam mengatasi kehidupan yang sulit (Schwaner dalam Zimbardo & Gerrig, 1999).

*Self-efficacy* mengacu kepada kemampuan yang dirasakan untuk membentuk perilaku yang relevan pada tugas khusus. *Self-efficacy* atau perasaan mampu untuk menampilkan tindakan yang relevan dengan situasi,

memainkan peranan penting dalam memotivasi secara terus - menerus sehingga memengaruhi seseorang untuk memilih tujuan, usaha dan ketekunan, menghadapi pencapaian tujuan tersebut (Pervin, 1994).

Menurut Bandura (1997), terdapat tiga aspek *self-efficacy*, yaitu:

1. Tingkat kesulitan tugas. Adanya perbedaan *self-efficacy* yang dihayati oleh masing-masing individu mungkin dikarenakan perbedaan tuntutan yang dihadapi.
2. Keadaan umum. Individu mungkin akan menilai diri dan merasa yakin melalui bermacam-macam aktivitas atau hanya dalam daerah fungsi tertentu.
3. Kekuatan pengalaman diri. Pengalaman berpengaruh terhadap *self-efficacy* yang diyakini seseorang.

Bandura (1997) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi *self-efficacy* pada diri individu adalah:

1. Budaya. Budaya memengaruhi *self-efficacy* melalui nilai, kepercayaan, dan proses pengaturan diri yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self-efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self-efficacy*.
2. Gender. Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap *self-efficacy*. Hal ini dapat dilihat melalui penelitian Bandura (1997) yang menyatakan bahwa wanita efikasinya lebih tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki *self-efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.
3. Sifat tugas yang dihadapi. Derajat kompleksitas kesulitan tugas yang

dihadapi oleh individu akan memengaruhi penilaian individu terhadap kemampuan dirinya sendiri.

4. Insentif eksternal. Faktor lain yang dapat memengaruhi *self-efficacy* individu adalah insentif yang diperolehnya.
5. Status atau peran individu dalam lingkungan. Individu yang memiliki status lebih tinggi akan memiliki derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self-efficacy* juga cenderung tinggi, sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil menyebabkan *self-efficacy* juga cenderung rendah.
6. Informasi tentang kemampuan diri. Individu akan memiliki *self-efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self-efficacy*

yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

Di dalam teorinya, Bandura (1997) menyatakan, *self-efficacy* sangat berperan dalam kehidupan seseorang melebihi pengetahuan tentang diri. *Self-efficacy* juga memengaruhi motivasi dalam beberapa aspek seperti dalam menentukan tujuan yang seseorang tetapkan untuk dirinya, seberapa besar usaha yang mereka lakukan, berapa lama ia mampu bertahan menghadapi kesulitan dan ketahanan dalam kegagalan, ketika berhadapan dengan kehilangan, dan kesulitan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang yang mempunyai *self-efficacy* yang tinggi mempunyai ciri-ciri dapat menangani secara efektif situasi yang mereka hadapi, yakin terhadap kesuksesan, gigih dan berusaha, percaya pada kemampuan yang dimiliki, suka mencari sesuatu yang baru, hanya

sedikit menampakkan keragu-raguan, dan ancaman dipandang sebagai suatu tantangan yang tidak perlu dihindari. Individu yang meyakini bahwa ia kurang memiliki aktivitas yang menantang yang dapat meningkatkan kemampuan dirinya, akan lebih cepat menyerah ketika mengalami kesulitan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *self-efficacy* dengan motivasi kerja pada penyidik pembantu di Polresta Yogyakarta. Artinya semakin tinggi tingkat *self-efficacy* maka semakin tinggi pula motivasi kerja mereka. Sebaliknya, semakin rendah *self-efficacy* nya, maka motivasi kerja yang dialami akan semakin rendah pula.

## **METODE PENELITIAN**

Subjek penelitian ini adalah penyidik pembantu di Polresta Yogyakarta. Sesuai Pasal 3 ayat 1

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 58 tahun 2010, penyidik pembantu yang menjadi subjek penelitian ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Anggota Polri berdinastis di Polresta Yogyakarta.
2. Ditugaskan fungsi penyidikan.
3. Berpangkat Brigadir Dua Polisi (Bripda), Brigadir Polisi Satu (Briptu), Brigadir Polisi (Brigadir), dan Brigadir Kepala Polisi (Bripka).

Subjek penelitian diambil dengan teknik *purposive sampling*, yaitu mengambil berdasarkan kriteria yang telah dipersyaratkan (Hadi, 1986). Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 46 orang penyidik pembantu di Polresta Yogyakarta.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Skala adalah suatu alat ukur

untuk mengetahui atau mengungkap aspek psikologis, berupa pertanyaan yang secara tidak langsung mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan, respon atau jawaban subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah (Azwar, 1999). Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu Skala Motivasi Kerja mengacu pada teori Robbins (2006) dan Munandar (2001); dan Skala *Self-Efficacy* yang disusun berdasarkan dimensi *self-efficacy* dari Bandura (1997).

Sebelum digunakan untuk penelitian, terhadap alat ukur lebih dulu dilakukan uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur. Uji coba dikenakan terhadap 30 orang penyidik pembantu di Polresta Yogyakarta yang bertindak sebagai subjek uji coba, yang dilaksanakan pada tanggal 20 sampai dengan 27 Maret 2012. Berdasarkan hasil uji coba Skala

Motivasi Kerja diperoleh 40 aitem valid, dengan koefisien validitas ( $r_{xy}$ ) bergerak dari 0,367 sampai 0,888. Hasil uji reliabilitas diperoleh koefisien alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,965. Berdasarkan hasil uji coba Skala *Self-Efficacy* diperoleh 30 aitem aitem valid dengan koefisien validitas ( $r_{xy}$ ) bergerak dari 0,372 sampai 0,863. Hasil uji reliabilitas diperoleh koefisien alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,955.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah teknik korelasi *product moment* dari Pearson (Azwar, 1999), karena data pada variabel bebas dan variabel terikat merupakan data interval yaitu semua data hasil pengukuran dengan menggunakan tes yang dinyatakan dalam bentuk nilai (Hadi, 2004).

## **HASIL**

Hasil analisis data menunjukkan nilai  $r_{xy} = 0,653$  dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,01$ ). Berdasarkan hasil

korelasi tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *self-efficacy* dengan motivasi kerja. Artinya semakin tinggi *self-efficacy* maka motivasi kerja akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah *self-efficacy* maka motivasi kerja juga akan menurun. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara *self-efficacy* dengan motivasi kerja dapat diterima kebenarannya. Berdasar koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,426, dapat diartikan bahwa sumbangan korelasi variabel *self-efficacy* terhadap motivasi kerja sebesar 42,6%.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *self-efficacy* mampu memberikan sumbangan terhadap kenaikan motivasi kerja sebesar 42,6%, artinya faktor atau variabel lain yang tidak diteliti memberikan sumbangan sebesar 57,4% terhadap motivasi kerja penyidik pembantu. Faktor atau variabel tersebut

dapat berupa adanya *need achievement* yaitu kebutuhan untuk berprestasi, merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk memecahkan masalah, *need for affiliation* yaitu kebutuhan untuk berafiliasi, merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain., dan *need for power* yaitu kebutuhan untuk berkuasa yang merupakan refleksi dari dorongan untuk menyapai otoritas dan memiliki pengaruh terhadap orang lain (McClelland dalam Robbins, 2001).

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini berhasil membuktikan adanya hubungan positif antara *self-efficacy* dengan motivasi kerja, sehingga hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara *self-efficacy* dengan motivasi kerja penyidik pembantu dapat diterima. Semakin tinggi *self-efficacy* seseorang

maka motivasi kerja penyidik pembantu semakin baik, sebaliknya semakin rendah *self-efficacy* seseorang maka motivasi kerja penyidik pembantu semakin buruk. *Self-efficacy* memengaruhi motivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan melalui beberapa aspek seperti dalam penentuan tujuan yang seseorang tetapkan untuk dirinya, seberapa besar usaha yang mereka lakukan, berapa lama ia mampu bertahan menghadapi kesulitan dan ketahanan dalam kegagalan, ketika berhadapan dengan kehilangan, dan kesulitan.

*Self-efficacy* mampu memberikan sumbangan terhadap kenaikan motivasi kerja sebesar 42,6%, artinya faktor atau variabel lain yang tidak diteliti memberikan sumbangan sebesar 57,4% terhadap motivasi kerja. Faktor atau variabel tersebut dapat berupa adanya *need achievement* yaitu kebutuhan untuk berprestasi, merupakan refleksi

dari dorongan akan tanggung jawab untuk memecahkan masalah, *need for affiliation* yaitu kebutuhan untuk berafiliasi, merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain, dan *need for power* yaitu kebutuhan untuk berkuasa yang merupakan refleksi dari dorongan untuk menyapai otoritas dan memiliki pengaruh terhadap orang lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2009). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. Edisi berilustrasi, New York: W.H. Freeman.
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: social cognitive theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1980). The empirical exploration of intrinsic motivational processes. In L. Berkowitz (Ed.). *Advances in experimental social psychology*, 13, 39-80. New York: Academic Press.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstber (Ed). *Nebraska Symposium On Motivation: Perspectives On Motivation*, 38, 237-288. Lincoln: University of Nebraska Press.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *Journal Of Psychology Association*, 55 (1), 67-78.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2005). Self-determination theory and work motivation (electronic version). *Journal Of Organization*. Wiley Interscience. diunduh dari [www.interscience.wisley.com](http://www.interscience.wisley.com). tanggal 19 November 2011.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-363.

- Gunarsa, S. D. (2004). *Psikologi olahraga prestasi*. Jakarta: PT. BPK Gunung Mulia.
- Hadi. S. (2000). *SPS paket midi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi. S. (2000). *Metode research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Harter, S. (1978). Effectance motivation reconsidered: Toward a developmental model. *Human Development*, 21, 34-64.
- Hasibuan, M.S.P. (2001). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2001). *Manajemen sumberdaya manusia perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosada Karya.
- Markland, D., Ryan, R. M., Tobin, V., & Rollnick, S. (2005). Motivational interviewing and self-determination theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 24, 811-831.
- Pervin, L. A., & John, O. P. (1996). *Personality theory and reseach*. 7th ed. United State: Jhon Wiley & Sons. Inc.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku keorganisasian*. Dalam Triyana Iskandarsyah. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, S. P. (1998). *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Cetakan Ke 2. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku organisasi*. Alih bahasa : Lilian Yowono. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational behavior concept, controversiest, applications*, 6 Ed. Pretince Hall, Inc. Eaglewood, Cliff, New Jersey.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Schermon. (1996). *Management*. 5th ed. New York : John Wiley & Sons.
- Schultz, dkk. (1990). *Psychology and industry today: an introduction to industrial & organizational psychology*. 5th ed. London: Maxwell Macmillan International Editions.
- Warsito, H. 2004. Hubungan antara *self-efficacy* dengan penyesuaian akademik dan prestasi akademik. *Jurnal Psikologi*. 14 (2), 92-109.
- Wexley dan Yukl. (1992). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Zimbardo, Philip G., and Richard J. Gerrig. (1999). *Psychology and Life*. 7th ed. Allyn & Bacon / Longman Publishers.