

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP
SELF EFFICACY SERTA DAMPAKNYA PADA LOYALITAS
TENAGA KEPENDIDIKAN DI PERGURUAN TINGGI**

Reka Meilani

IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengkaji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap *self efficacy* serta dampaknya pada loyalitas tenaga kependidikan baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan perguruan tinggi negeri di Bangka Belitung. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus.

Maka dapat disimpulkan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi, motivasi dan *self efficacy*.

Kata Kunci : *Kompetensi, Motivasi, Self Efficacy, Loyalitas*

A. Pendahuluan

Perguruan tinggi sebagai salah satu organisasi publik dituntut untuk memberikan pelayanan secara profesional seperti organisasi bisnis pada umumnya meski perguruan tinggi itu sendiri berorientasi *non profit*. Perguruan tinggi kini dan di masa datang berada dalam lingkungan perubahan (lingkungan dimana segala sesuatunya sedang berubah) dan perubahan lingkungan. Menurut Lewis dan Smith dalam Lestari (2013), lingkungan di mana perguruan tinggi beroperasi ditandai dengan adanya gambaran mengenai kondisi dan konvensi lingkungan sedang berubah, perubahannya lebih cepat dari yang terjadi pada masa-masa sebelumnya, perubahan akan terus berlanjut, kepekaan terhadap perubahan ini bersifat imperatif dan implikasinya harus diantisipasi.

Kemampuan untuk mengelola dan mengembangkan perguruan tinggi sudah dirasakan perlu menggunakan prinsip-prinsip manajemen yang modern dan berorientasi pada mutu untuk memperbaiki dan menyempurnakan kegiatan

pendidikan dan sekaligus sebagai antisipasi perkembangan lembaga yang semakin besar, antisipasi perkembangan globalisasi, antisipasi percepatan perkembangan teknologi dan menyiapkan diri ke gerbang persaingan internasional. Dengan demikian keunggulan untuk mendapatkan sebuah pengakuan internasional untuk mutu proses sebuah perguruan tinggi menjadi sangat penting. Kondisi ini menuntut perguruan tinggi untuk mulai menyadari dan lebih memperhatikan pentingnya peranan pengukuran loyalitas pegawai.

Penilaian atau pengukuran loyalitas pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi khususnya untuk penilaian kinerja pegawainya. Selain digunakan untuk menilai keberhasilan organisasi, pengukuran loyalitas untuk hasil akhir penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar mengevaluasi hasil kerja dari periode yang lalu. Secara tradisional, pengukuran loyalitas yang pada akhirnya untuk penilaian kinerja suatu organisasi dapat menggunakan ukuran pendekatan keuangan. Namun pendekatan keuangan ini kurang mendukung kinerja secara objektif sehingga pengukuran loyalitas harus dilakukan secara komprehensif yang tidak hanya mencakup aspek keuangan tetapi juga aspek non keuangan seperti yang telah dikemukakan di atas.

Loyalitas seorang pegawai tidak hanya diukur dari kesetiiaannya terhadap organisasi, namun pegawai juga harus dapat memberikan kontribusi berarti bagi perguruan tinggi. Banyak hal yang menyebabkan seorang pegawai tidak loyal pada organisasi, diantaranya karena ketidakmampuan organisasi menjaga kenyamanan kerja dan tidak adanya transparansi dalam organisasi. Hal-hal seperti ini kurang diperhatikan organisasi karena dianggap tidak penting, padahal perlu disadari bahwa loyalitas mempunyai peranan penting dalam kemajuan organisasi. Poerwopoespito (2005) menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Fenomena lain dalam loyalitas ini adalah masih tingginya *self efficacy* pegawai terhadap organisasinya karena pegawai masih merasa butuh tetap bertahan

di perguruan tinggi dan menyukai pekerjaan yang digeluti sekarang walaupun status kepegawaian tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan tinggi tidak sebagai PNS. Cukup tingginya *self efficacy* ini membuat pegawai masih memiliki loyalitas dan kinerja yang cukup baik.

Kinerja pegawai pada awalnya akan terbentuk dari kepercayaan diri (*self efficacy*) pegawai itu sendiri. *Self efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu yaitu keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu. *Self efficacy* bersumber pada pengalaman akan kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal dan keadaan fisiologis individu. *Self efficacy* adalah kepercayaan bahwa “Aku bisa” dan *helplessness* adalah kepercayaan bahwa “Aku tidak bisa” (Stipek, 2001 dalam Sandtrock, 2007). Pegawai dengan *self efficacy* tinggi akan bersemangat dalam mengerjakan setiap tugas dan akan berusaha lebih keras serta akan bertahan lebih lama untuk belajar dalam organisasi tersebut dibandingkan dengan pegawai dengan *self efficacy* rendah.

Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Untuk itu kompetensi dapat memprediksi perilaku dan kinerja pegawai karena kompetensi merupakan sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Ketidaksiapan dalam kompetensi akan membedakan seorang pelaku unggul dari pelaku yang berprestasi terbatas. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif (Wirawan, 2009).

Apabila seorang pegawai termotivasi, ia akan mencoba kuat dan semangat untuk mendapatkan kebutuhan yang diinginkan dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud. Suatu kebutuhan yang tak terpuaskan akan menciptakan ketegangan yang merangsang dorongan di dalam diri individu ini.

Untuk meringankan ketegangan ini perlu disadari bahwa pimpinan organisasi harus selalu berusaha untuk memberikan kesempatan pada bawahannya untuk memuaskan berbagai tingkat kebutuhan ini yang sering dipuaskan secara bersama-sama. Anggota hendaknya berupaya mendapat inspirasi sehingga merasakan adanya harapan dan kebutuhannya dalam organisasi tempat ia bekerja. Motivasi seorang individu akan timbul karena pengaruh pimpinan yang efektif; jadi efektivitas kepemimpinan akan tampak bagaimana dapat memotivasi anggotanya secara efektif. David Mc Clelland dalam Veithzal (2008) dalam teori motivasinya mengatakan bahwa produktivitas seseorang dapat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, merupakan tugas dan tanggung jawab pimpinan perguruan tinggi untuk memikirkan hal-hal yang perlu dilakukan dan ditingkatkan agar kinerja pegawai meningkat, sehingga dapat tercapai dengan baik kinerja organisasi pada umumnya. Pimpinan harus dapat meningkatkan kompetensi dan motivasi pegawai dengan memberikan pelatihan-pelatihan intensif dan pendidikan yang memadai terhadap pegawainya. Para pegawai pada suatu perguruan tinggi baik tenaga pendidik (dosen) maupun tenaga kependidikan (non dosen) harus tetap menjalankan segala aktivitas organisasi dengan baik dan maksimal guna mencapai tujuan organisasi dan menjaga kelangsungan hidup organisasi perguruan tinggi khususnya dan para pemakai jasa organisasi seperti mahasiswa, *stakeholders* lainnya, masyarakat dan pemerintah pada umumnya.

B. Landasan Teori dan Hipotesis

Grand Theory dalam penelitian ini adalah Teori Manajemen Umum. *Middle Range Theory* adalah Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Manajemen Kinerja, Teori Perilaku Organisasi, dan Teori Motivasi. Sedangkan *Application Theory* meliputi Kompetensi, Motivasi, *Self Efficacy*, dan Loyalitas Pegawai.

2.1. Manajemen

2.1.1 Definisi Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2007). Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu : *man, money, methode, materials, machines* dan *market*.

Hanafi (2011) mendefinisikan manajemen sebagai proses merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya organisasi.

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Manullang, 2012).

2.1.2. Definisi Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber *financial* serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi (Samsudin, 2006).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karsa (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009). Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wirawan (2009), istilah SDM mencakup semua yang terdapat dalam diri manusia yang antara lain terdiri atas dimensi-dimensi berikut :

1. Fisik manusia. Keadaan fisik manusia meliputi tinggi-rendah atau berat-ringannya manusia, sehat-sakitnya manusia, cantik-tampan atau tidaknya, serta kuat-lemahnya fisik manusia. Kemampuan fisik digunakan untuk menggerakkan, mengerjakan, atau menyelesaikan sesuatu.
2. Psikis manusia. Keadaan psikis/kejiwaan manusia antara lain meliputi sehat atau sakitnya jiwa manusia, motivasi, semangat dan etos kerja, kreativitas, inovasi, dan profesionalisme manusia.
3. Sifat atau karakteristik manusia. Karakteristik manusia terdiri atas kecerdasan (kecerdasan intelektual, emosional, spiritual, dan sosial), energi atau daya untuk melakukan sesuatu, bakat dan kemampuan untuk berkembang.
4. Pengetahuan dan keterampilan manusia. Pengetahuan manusia meliputi tinggi-rendahnya pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki manusia.
5. Pengalaman manusia. Pengalaman manusia meliputi pengalaman yang berhubungan langsung atau tidak langsung dengan pekerjaan.

Menurut Wirawan (2009), dalam merealisasikan visi, misi, dan tujuannya, organisasi menginvestasikan sumber daya sebagai aset atau modal (*capital*) untuk menciptakan kegiatan organisasi. Tanpa diinvestasikan, sumber daya tidak bermanfaat bagi perusahaan. Modal tersebut adalah sebagai berikut :

1. Modal manusia (*human capital*), berisi lima dimensi SDM yang sudah diuraikan di atas.
2. Modal fisik (*physical capital*), terdiri atas modal yang berwujud (*tangible capital*), seperti tanah, bangunan, pabrik, furnitur, peralatan, mesin, dan bahan mentah.
3. Modal finansial (*financial capital*), terdiri atas uang tunai, sekuritas (saham dan obligasi), tabungan, giro, deposito, dan piutang.
4. Modal yang tidak berwujud atau laten (*intangible capital*), meliputi hak intelektual (hak paten, hak pengarang, formula, resep, proses produksi, dan

teknologi), kelayakan pelanggan, strategi organisasi, budaya organisasi, iklim organisasi, dan sistem manajemen.

Sumber daya manusia sebagai kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Organisasi harus cermat dalam memilih strategi pendayagunaan karyawan agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan maksimal.

2.1.3. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2007).

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno, 2009).

Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan merencanakan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan semua pekerjaan yang menyangkut pegawai, berlatih atau mengorganisasi dan melayani mereka (Badrudin, 2013).

Fokus kajian MSDM adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Karyawan merupakan perencana, pelaku, dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan.

2.1.4. Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Perkembangan MSDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Para ahli pada abad ke-20 mengembangkan MSDM menjadi suatu bidang studi yang khusus mempelajari peranan dan hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Perkembangan MSDM didorong oleh masalah-masalah ekonomis, politis, dan sosial.

Masalah-masalah ekonomis meliputi hal-hal berikut :

1. Semakin terbatasnya faktor-faktor produksi menuntut agar sumber daya manusia dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

2. Semakin disadari bahwa sumber daya manusia paling berperan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
3. Karyawan akan meningkatkan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerjanya jika kepuasan diperolehnya dari pekerjaannya.
4. Terjadinya persaingan yang tajam untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas di antara perusahaan.
5. Para karyawan semakin menuntut keamanan ekonominya pada masa depan.

Masalah-masalah politis meliputi hal-hal berikut :

1. Hak asasi manusia semakin mendapat perhatian dan kerja paksa tidak diperkenankan lagi.
2. Organisasi buruh semakin banyak dan semakin kuat mengharuskan perhatian yang lebih baik terhadap sumber daya manusia.
3. Campur tangan pemerintah dalam mengatur perburuhan semakin banyak.
4. Adanya persamaan hak dan keadilan dalam memperoleh kesempatan kerja.
5. Emansipasi wanita yang menuntut kesamaan hak dalam memperoleh pekerjaan.

Masalah-masalah sosial meliputi hal-hal berikut :

1. Timbulnya pergeseran nilai di dalam masyarakat akibat pendidikan dan kemajuan teknologi.
2. Berkurangnya rasa kebanggaan terhadap hasil pekerjaan, akibat adanya spesialisasi pekerjaan yang mendetail.
3. Semakin banyak pekerja wanita yang karena kodratnya perlu mendapat pengaturan dengan perundang-undangan.
4. Kebutuhan manusia yang semakin beraneka ragam, material dan nonmaterial yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

2.1.5. Fungsi MSDM

Fungsi MSDM menurut Hasibuan (2007) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan

dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
5. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.
8. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan

dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi MSDM di atas sangat penting karena fungsi-fungsi tersebut merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu organisasi.

2.2. Loyalitas

2.2.1 Definisi Loyalitas Kerja

Hasibuan (2005), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Loyalitas karyawan tercermin dari sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja, menciptakan hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja, serta bawahan dalam menyelesaikan tugas, menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

2.2.2. Aspek-aspek Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-

masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan.

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (Trianasari, 2005) yang menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

1. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
2. Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
3. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
4. Rasa memiliki. Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggungjawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
5. Hubungan antar pribadi. Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
6. Kesukaan terhadap pekerjaan. Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan

dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

Aspek-aspek loyalitas di atas, yang merupakan proses psikologis individu akan sering mempengaruhi untuk membentuk loyalitas, yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai perusahaan, taat pada peraturan yang berlaku, rasa tanggung jawab yang tinggi dan sikap kerja yang positif. Apabila hal-hal tersebut dapat terpenuhi dan dimiliki oleh karyawan, maka niscaya karyawan tersebut akan memiliki loyalitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

2.3. Self Efficacy

2.3.1. Definisi Self Efficacy

Self efficacy menurut Santrock (2007) adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Lebih lanjut dijelaskan oleh Niu (2010) bahwa *self efficacy* merupakan hasil interaksi antara lingkungan eksternal, mekanisme penyesuaian diri serta kemampuan personal, pengalaman dan pendidikan. *Self efficacy* adalah faktor penting dalam menentukan kontrol diri dan perubahan perilaku dalam individu.

Bandura (1997) dalam Mustaqim (2011) mengartikan *self efficacy* sebagai berikut : *Self efficacy* merupakan keyakinan akan kemampuan individu untuk dapat mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dianggap perlu untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan.

2.3.2. Dimensi-dimensi Self Efficacy

Bandura (1997) dalam Mustaqim (2008) menyebutkan bahwa ada tiga dimensi *self efficacy*, yaitu *magnitude*, *generality*, dan *strength*.

1. *Magnitude*. Dimensi *magnitude* ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan *self efficacy* secara individual mungkin terbatas pada tugas-tugas yang sederhana, menengah atau tinggi. Individu akan melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk

dilaksanakannya dan akan tugas-tugas yang diperkirakan di luar batas kemampuan yang dimilikinya.

2. *Generality*. Dimensi *generality* ini berhubungan dengan keyakinan seseorang terhadap kemampuan diri dapat berbeda dalam hal generalisasi. Maksudnya seseorang mungkin menilai keyakinan dirinya untuk aktivitas-aktivitas tertentu saja.
3. *Strength*. Dimensi *strength* ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Tingkat *self efficacy* yang lebih rendah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya. Sedangkan, orang yang memiliki *self efficacy* yang kuat akan tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya.

Berdasarkan beberapa teori dan penjelasan *self efficacy* di atas, maka dapat disimpulkan bahwa inti dari *self efficacy* adalah keyakinan atas kemampuan diri. Kemudian, perkembangan *self efficacy*, dalam tiap fase perkembangan dibutuhkan kompetensi dari individu untuk berhasil melalui tiap fase perkembangan tersebut. Meskipun, tahap perkembangan yang dilalui individu tidaklah sama.

2.4. Kompetensi

2.4.1. Definisi Kompetensi

Agar organisasi dengan mudah mencapai tujuannya, maka diperlukan kompetensi pemimpin dan kompetensi karyawan/staf. Menurut Wibowo (2011), semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses rekrutmen SDM, semakin meningkatkan budaya organisasi. Kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/pekerjaan/tugas. Kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di dalam organisasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepentingan, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

Selanjutnya Wibowo (2011) menguraikan lima karakteristik kompetensi, yaitu :

1. Motif adalah penyebab bertindak, mendorong, dan mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuannya.
2. Sifat adalah karakter fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai, citra diri, dan percaya diri.
4. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks dan *specific information* yang dimiliki seseorang.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan.

Kompetensi yang dimiliki oleh setiap orang dalam organisasi juga memiliki tingkatan. Spencer dan Spencer (1993) dalam Syamsir Torang (2013) membagi tiga tingkatan kompetensi yaitu :

1. *Behavioral Tools*
 - *Knowledge* (pengetahuan/kemampuan kognitif)
 - *Skill* (keterampilan/kemampuan psikomotorik)
2. *Image Attribute*
 - *Social role* (pola perilaku orang dalam kelompok sosial atau organisasi, misalnya menjadi pemimpin atau pengikut; menjadi agen perubahan atau menolak perubahan)
 - *Self image* (pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian dan harga dirinya)
3. *Personal Characteristic*
 - *Traits* (tipikal berperilaku atau menjadi pendengar yang baik)
 - *Motive* (termotivasi untuk berprestasi, analisis, dan kekuasaan)

2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Michael Zwell (2000) dalam Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut : 1) keyakinan dan nilai-nilai, 2) keterampilan, 3) pengalaman, 4) karakteristik kepribadian, 5) motivasi, 6) isu emosional, 7) kemampuan intelektual, dan 8) budaya organisasi.

2.5. Motivasi

2.5.1. Definisi Motivasi

Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi adalah motivasi kerja SDM yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut. Motivasi sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri (motivasi internal) maupun dari luar (motivasi eksternal).

Robbins (2003) dalam Wibowo (2012) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Sementara itu menurut Usman (2009) bahwa motivasi adalah proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Usman mengungkapkan bahwa proses motivasi meliputi siklus yang disingkat AIDA, yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (tertarik), *Desire* (terangsang), dan *Action* (tindakan). Manusia termotivasi karena ada perhatian, ada perhatian menimbulkan ketertarikan, ketertarikan menimbulkan rangsangan dan rangsangan menimbulkan tindakan atau aksi.

2.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi seseorang dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti yang diungkapkan oleh Yunus (2007), ada 10 (sepuluh) faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja individu, yaitu :

1. Rasa aman
2. Kesempatan untuk maju (naik tingkat, memperoleh jabatan dan keahlian)
3. Tipe pekerjaan (sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat karyawan)
4. Reputasi organisasi/perusahaan (memberikan kebanggaan bila bekerja pada organisasi/perusahaan tersebut)
5. Rekan kerja (sepaham dan dapat bekerja sama)
6. Upah (layak)
7. Pemimpin (hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya, dan mempertimbangkan pendapat bawahannya)
8. Jam kerja (teratur)

9. Kondisi kerja (kebersihan, suhu, ada ventilasi, tidak ribut dan bau)
10. Fasilitas (kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan, dll).

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah digambarkan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1a : Kompetensi tenaga kependidikan kompeten

H1b : Motivasi tenaga kependidikan tinggi

H1c : *Self efficacy* tenaga kependidikan tinggi

H1d : Loyalitas tenaga kependidikan tinggi

H2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial kompetensi terhadap *self efficacy* tenaga kependidikan.

H3 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial motivasi terhadap *self efficacy* tenaga kependidikan.

H4 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan kompetensi dan motivasi terhadap *self efficacy* tenaga kependidikan.

H5 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial *self efficacy* terhadap loyalitas tenaga kependidikan.

C. Metode Penelitian dan Pembahasan

Studi ini merupakan penelitian ilmu manajemen terutama bidang manajemen sumber daya manusia yang memfokuskan pada bidang perilaku individu dan manajemen kinerja. Objek dan ruang lingkup penelitian ini mencakup analisis kompetensi, motivasi, *self efficacy*, dan loyalitas tenaga kependidikan di perguruan tinggi. Untuk meneliti lebih jauh mengenai pengaruh antar variabel maka penelitian ini didesain dengan menggunakan sifat penelitian deskriptif dan verifikatif.

Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi suatu objek, dalam hal ini adalah ciri-ciri variabel itu sendiri. Penelitian verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis. Pengujian kebenaran hipotesis ini dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan, sehingga dapat dikatakan bahwa metode ini merupakan kajian lapangan.

Setelah semua data terkumpul dari hasil penyebaran kuesioner dan pengumpulan data sekunder, selanjutnya dilakukan 4 (empat) langkah berikutnya yaitu : *coding*, *editing*, pemrosesan data dan selanjutnya menganalisis data. Data penelitian dari penyebaran kuesioner sebagai pengukur variabel-variabel penelitian, diperoleh skor jawaban yang memiliki tingkat pengukuran ordinal.

3.1. Operasional Variabel dan Pengukur Variabel

Tabel 3.1.
Operasionalisasi Variabel

Nama Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Kompetensi (Wibowo, 2011)	1. Motif	1. Dorongan kebutuhan ekonomi	Skala Ordinal
		2. Dorongan kebutuhan sosial	
		3. Dorongan kebutuhan psikologis	
	2. Sifat	4. Watak	
		5. Sikap	
	3. Konsep diri	6. Penampilan	
		7. Tutur bahasa	
	4. Pengetahuan	8. Perilaku	
		9. Pengetahuan tentang prosedur pelayanan	
		10. Pengetahuan tentang teknis pelayanan	

	5. Keterampilan	11. Keterampilan administratif	
		12. Keterampilan manajerial	
		13. Keterampilan teknis	
		14. Keterampilan sosial	
Motivasi (Robbins, 2006)	1. Kebutuhan Fisiologis	15. Penyediaan ruang kerja	Skala Ordinal
		16. Penyediaan sarana kerja	
		17. Penyediaan fasilitas kerja	
	2. Kebutuhan Kemanan	18. Jaminan keamanan lingkungan pekerjaan	
		19. Dukungan keamanan dalam pelaksanaan pekerjaan	
		20. Perlindungan terhadap resiko pekerjaan	
	3. Kebutuhan Penghargaan	21. Insentif	
		22. Penghargaan pimpinan	
		23. Penghargaan instansi terkait	

4. Kebutuhan Berkelompok	24. Hubungan antar sesama pegawai
	25. Dukungan sesama pegawai
	26. Hubungan pegawai dengan unit kerja terkait
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	27. Aktualisasi identitas pegawai
	28. Aktualisasi profesionalitas pegawai
	29. Aktualisasi akuntabilitas pegawai

<i>Self Efficacy</i> (Bandura (1997) dalam Mustaqim (2008)	1. <i>Magnitude</i>	30. Derajat kesulitan tugas	Skala Ordinal
	2. <i>Generality</i>	31. Menilai keyakinan dirinya dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas tertentu	
	3. <i>Strenght</i>	32. Kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya	

Loyalitas Pegawai (Trianasari, 2005 dan diolah penulis)	1. Peran karyawan serta	33. Kesiediaan pegawai dalam bekerja	Skala Ordinal
		34. Tindakan aktif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan	
		35. Keikutsertaan pegawai dalam setiap menyelesaikan permasalahan pekerjaan	
		36. Keterlibatan pegawai dalam pengambilan kebijakan	
	2. Kesadaran karyawan dalam bekerja	37. Pengetahuan tentang pekerjaan saat bekerja	
		38. Inisiatif saat bekerja	
		39. Kreatifitas kerja	
		40. Ketaatan dan kepatuhan pegawai	

3.2. Pengujian Hipotesis

H1a : Kompetensi tenaga kependidikan kompeten

Hipotesis Statistik

$H_{01a} : \gamma_{01a} \leq 1,8-2,5$ Kompetensi tenaga kependidikan tidak kompeten

$H_{11a} : \gamma_{11a} > 3,4-4,1$ Kompetensi tenaga kependidikan kompeten

H1b : Motivasi tenaga kependidikan tinggi

Hipotesis Statistik

$H_{01b} : \gamma_{01b} \leq 1,8-2,5$ Motivasi tenaga kependidikan rendah

$H_{11b} : \gamma_{11b} > 3,4-4,1$ Motivasi tenaga kependidikan tinggi

H1c : *Self efficacy* tenaga kependidikan tinggi.

Hipotesis Statistik

$H_{01c} : \gamma_{01c} \leq 1,8-2,5$ *Self efficacy* tenaga kependidikan rendah

$H_{11c} : \gamma_{11c} > 3,4-4,1$ *Self efficacy* tenaga kependidikan tinggi

H1d : Loyalitas tenaga kependidikan tinggi

Hipotesis Statistik

$H_{01d} : \gamma_{01d} \leq 1,8-2,5$ Loyalitas tenaga kependidikan rendah

$H_{11d} : \gamma_{11d} > 3,4-4,1$ Loyalitas tenaga kependidikan tinggi

H2 : Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* pegawai.

Hipotesis Statistik

$H_{02} : \gamma_{02} \leq 0$ Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* pegawai

$H_{12} : \gamma_{12} > 0$ Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* pegawai

H3 : Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* pegawai.

Hipotesis Statistik

$H_{03} : \gamma_{03} \leq 0$ Motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* pegawai

H₁₃ : $\gamma_{13} > 0$ Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* pegawai

H4 : Kompetensi dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *self efficacy* pegawai.

Hipotesis Statatistik

H₀₄ : $\gamma_{01} = \gamma_{02} = 0$ Kompetensi dan motivasi tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *self efficacy* pegawai

H₁₄ : $\gamma_{14} \neq 0$ Kompetensi dan motivasi tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *self efficacy* pegawai

H5 : *Self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Hipotesis Statatistik

H₀₅ : $\gamma_{05} \leq 0$ *Self efficacy* secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai

H₁₅ : $\gamma_{15} > 0$ *Self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai

D. Kesimpulan

Berdasarkan data dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian melalui observasi dan deskripsi kuesioner menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan termasuk kedalam kategori tinggi yang ditunjukkan dengan skor 4,01, motivasi tenaga kependidikan termasuk kedalam kategori tinggi yang ditunjukkan dengan skor 3,92, *self efficacy* tenaga kependidikan termasuk kedalam kategori tinggi yang ditunjukkan dengan skor 3,93, loyalitas tenaga kependidikan termasuk kedalam kategori tinggi yang ditunjukkan dengan skor 3,97.
2. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara kompetensi terhadap *self efficacy* tenaga kependidikan di perguruan tinggi. Berdasarkan hasil analisis bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* tenaga kependidikan di perguruan tinggi.

3. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap *self efficacy* tenaga kependidikan di perguruan tinggi. Berdasarkan hasil analisis bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* tenaga kependidikan di perguruan tinggi.
4. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel kompetensi dan motivasi terhadap *self efficacy* tenaga kependidikan di perguruan tinggi. Berdasarkan hasil analisis bahwa kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* tenaga kependidikan di perguruan tinggi.
5. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara *self efficacy* terhadap loyalitas tenaga kependidikan di perguruan tinggi. Berdasarkan hasil analisis bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas tenaga kependidikan di perguruan tinggi.

1.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian analisis data pembahasan dan kesimpulan, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan, diantaranya :

1. Bagi pimpinan di perguruan tinggi, diharapkan :
 - a. Mampu meningkatkan komitmen tenaga kependidikan dengan cara memberikan *reward* atau penghargaan kepada tenaga kependidikan yang sudah mengabdikan diri di perguruan tinggi selama $5 \geq 10$ tahun dan mempercepat proses status PNS tenaga kependidikan yang belum PNS.
 - b. Mampu meningkatkan motivasi tenaga kependidikan dengan memperhatikan kebutuhan dasar pegawai dengan meningkatkan penghasilan yang layak berdasarkan peraturan pemerintah, *reward* sesuai dengan prestasi kerja pegawai, jaminan kesehatan, keselamatan kerja dan hari tua pegawai.

- c. Meningkatkan *self efficacy* tenaga kependidikan dengan cara memberikan citra baik organisasi di lingkungan organisasi dan masyarakat.
 - d. Meningkatkan loyalitas tenaga kependidikan dalam bekerja dengan memberikan *reward* kepada tenaga kependidikan yang berprestasi dan menjaga komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai agar tercapai kenyamanan dalam bekerja.
 - e. Mampu meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan dengan cara mengikutsertakan tenaga kependidikan baik tenaga kependidikan yang berada di rektorat maupun yang berada di fakultas setiap tahunnya dalam pendidikan dan pelatihan yang menunjang kinerja pegawai dan organisasi, mendukung tenaga kependidikan dalam menempuh studi lanjut agar memiliki kompetensi yang lebih tinggi dalam meningkatkan kinerja.
 - f. Mampu secara konsisten mengembangkan dan menjalankan program-program yang telah dirancang maupun yang sudah ada secara kondusif sehingga para tenaga kependidikan dapat terus maju dalam rangka meningkatkan loyalitas dan kinerja pegawai.
2. Bagi tenaga kependidikan di perguruan tinggi, diharapkan mampu meningkatkan kompetensi dan motivasi terhadap pekerjaan yang akan menunjang peningkatan loyalitas dan kinerja terhadap organisasi, karena kinerja organisasi yang baik pastinya mencerminkan kinerja personal pegawai yang baik.
 3. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat meneliti tenaga kependidikan dan tenaga pendidik (dosen) sesuai dengan status kepegawaiannya dan dapat menambah variabel-variabel lain yaitu variabel kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan disiplin pegawai dalam menunjang kinerja pegawai dalam organisasi.

E. Referensi

African Journal of Business Management Vol 5 (17) pp. 7391-7403, 4 September 2011

<http://www.Academicjournals.org/ajbm>

Business and Economic Journal, Vol 2012; BEJ-59

<http://astonjournals.com/bej>

International Small Business Journal, Vol 24 (I): 61-82

<http://isb.sagepub.com>

JOM FEKON Vol.1 No.2 Oktober 2014,

<http://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/4579/4461>

Journal of Economic and Social Studies, Volume 1 Number 2 July 2011

<http://eprints.ibu.edu.ba/1072/1/vol1-no2->

[pJOURNAL.OF.ECONOMIC.AND.SOCIAL.STUDIES-1-2_p113-p136.pdf](#)

Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, July 2012, Vol. 38 No.2 329-338

Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 8, No. 1, Mei 2006:35-51

<http://www.petra.ac.id/~puslit/journals/dir.php?DepartmenID=AKU>

Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vol. 2, No. 4, 2014:12-24

Jurnal Studi Manajemen & Organisasi Volume 3, Nomor 1, Januari, Tahun 2006, Halaman

12, <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

The Indonesian Accounting Review, Volume 2, No. 2, July 2012, pages 215-228

<http://journal.perbanas.ac.id/index.php/tiar/article/view/97/74>