



**PELATIHAN EFIKASI DIRI UNTUK MENINGKATKAN PERILAKU**

**KERJA INOVATIF PADA PEKERJA BATIK**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Melengkapi Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S-1 Psikologi

**Disusun oleh:**

**Ike Agustina**

**F.111.15.0100**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS SEMARANG  
SEMARANG**

**2019**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang tertulis dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka



# USM

Semarang, 2 September 2019



Penulis

HALAMAN PENGESAHAN

PELATIHAN EFIKASI DIRI  
UNTUK MENINGKATKAN PERILAKU KERJA INOVATIF  
PADA PEKERJA BATIK

Ike Agustina  
F.111.15.0100

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Strata 1  
Fakultas psikologi universitas semarang dan diterima untuk memenuhi  
sebagian dari syarat- syarat guna memperoleh derajat Sarjana S-1 Psikologi

Pada tanggal 5 September 2019

Dewan penguji:

1. Retno Ristiasih Utami, S.Psi, M.Si, Psikolog  
NIS. 06557000699015
2. Prof.Dr.Hardani Widhiastuti, M.M, Psikolog  
NIS. 06557000504034
3. Anna Dian Savitri, S.Psi, M.Si, Psikolog  
NIS. 06557000699016

*Retno Ristiasih*  
(.....)

*Prof. Dr. Hardani*  
(.....)

*Anna Dian Savitri*  
(.....)

USM



Dr. L. Rini Sugianti, S.Psi., M.Si, psikolog  
NIS. 06557000699013

## PERSEMBAHAN

Karya ini ku persembahkan teruntuk

*kedua orangtuaku, saudaraku, keluargaku (suami*

*dan anak – anakku ) dan teman-temanku*



# USM

## MOTTO

“ Rabbisyrah Lii Sadrii

Wa Yassir Lii Amrii “ - Penulis

**”Mimpi adalah kunci untuk kita menaklukkan dunia  
berlarilah tanpa lelah sampai engkau meraihnya”**

(by Nidji, Laskar Pelangi)

**“JIKA KAMU TIDAK BEKERJA UNTUK MEWUJUDKAN IMPIANMU,  
ORANG LAIN AKAN MEMPEKERJAKAN KAMU UNTUK  
MEWUJUDKAN IMPIANNYA” – BILL GATES**

**USM**

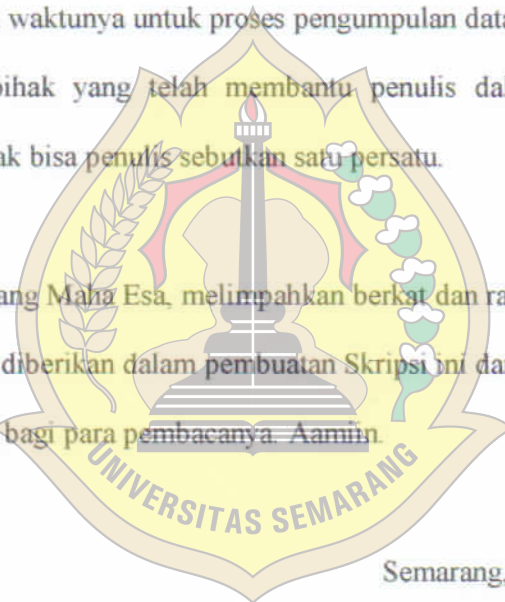
## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan atas segala rahmat dan karunia kepada Tuhan Yang Maha Esa, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pelatihan Efikasi Diri Untuk Meningkatkan Perilaku Kerja Inovatif Pada Pengrajin Batik” Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak mudah untuk diselesaikan dengan baik, maka dalam kesempatan ini dengan penuh ucapan rasa syukur penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Orangtua dan keluarga yang senantiasa memberikan doa dan dukungannya.
2. Dr. L. Rini Sugiarti, S.Psi.,M.Si, psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Semarang.
3. Retno Ristiasih Utami, S.Psi.,M.Si, psikolog, selaku dosen pembimbing yang senantiasa dengan sabar membimbing, memberikan arahan, saran, dan masukan dalam sebuah motivasi dan dorongan semangat selama proses penyusunan hingga penyelesaian Skripsi ini.
4. Dr. Mulya Virgonita I.W, S.Psi, M.Si, psikolog, selaku dosen wali yang senantiasa dengan sabar membimbing, memberikan arahan, saran, dan masukan dan dorongan semangat selama proses penyusunan hingga penyelesaian Skripsi ini.


5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Semarang beserta para staf yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sehingga dapat membantu dalam penyelesaian Skripsi ini.
6. Teman-teman angkatan tahun 2015/2016 Semester Genap yang telah memberikan dukungan semangat dalam pembuatan Skripsi ini.
7. Subjek penelitian yang bersedia sebagai sumber data utama dalam penelitian dan meluangkan waktunya untuk proses pengumpulan data.
8. Serta seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa, melimpahkan berkat dan rahmat-Nya atas segala bantuan yang diberikan dalam pembuatan Skripsi ini dan semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya. Aamiin.



Semarang, 22 Agustus 2019

**USM**

Penulis  
  
Ike Agustina

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektifitas Pelatihan Efikasi Diri untuk meningkatkan Perilaku Kerja Inovatif pekerja batik Desa Malon Gunungpati Semarang. Penelitian menggunakan metode eksperimen. Hipotesis penelitian adalah Perilaku Kerja Inovatif dapat ditingkatkan melalui Pelatihan Efikasi Diri. Apabila pekerja batik diberikan pelatihan efikasi diri maka perilaku kerja inovatifnya akan meningkat.

Proses pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala perilaku kerja inovatif. Terdapat subyek sebanyak 30 orang yang terbagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Berdasarkan hasil analisis dengan uji t independent test diperoleh  $p=0,238$  ( $p > 0,050$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan peningkatan perilaku kerja inovatif antara pekerja batik yang diberikan pelatihan efikasi diri dengan yang tidak diberikan pelatihan efikasi diri. Dengan demikian, hipotesis penelitian yaitu tidak ada pengaruh pelatihan efikasi diri untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif tidak terbukti.

Kata kunci : perilaku kerja inovatif, pelatihan efikasi diri

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effectiveness of Self-Efficacy Training to improve Innovative Work Behavior of batik workers in Malon Gunungpati Village, Semarang. Research using experimental methods. The research hypothesis is that Innovative Work Behavior can be improved through Self-Efficacy Training. If batik workers are given self-efficacy training then their innovative work behavior will increase.*

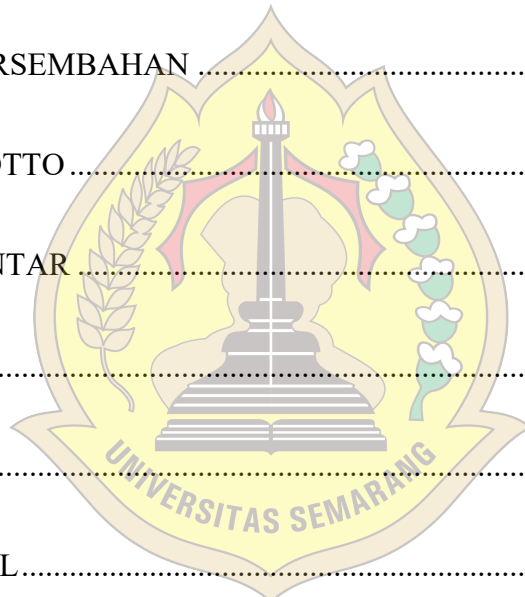
*The data collection process is carried out using an innovative work behavior scale. There were 30 subjects divided into two groups: the experimental group and the control group. Based on the results of the analysis with the independent test t test obtained  $p = 0.238$  ( $p > 0.050$ ). These results indicate that there is no difference in the increase in innovative work behavior between batik workers who were given self-efficacy training and who were not given self-efficacy training. Those, the research hypothesis that there is not effective of self-efficacy training to improve innovative work behavior is not proven.*

**Keywords: innovative work behavior, self-efficacy training**



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9



# USM

A. Perilaku Kerja Inovatif.....	9
1. Pengertian Perilaku Kerja Inovatif.....	9
2. Dimensi Perilaku Kerja Inovatif .....	12
3. Faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif .....	13
B. Pelatihan Efikasi Diri .....	15
1. Pengertian pelatihan efikasi diri.....	15
2. Dimensi efikasi diri .....	17
3. Faktor – faktor yang memengaruhi efikasi diri.....	20
C. Pelatihan Efikasi Diri untuk meningkatkan Perilaku Kerja Inovatif Pada pekerja batik .....	25
D. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	28
B. Devinisi Operasional Variabel Penelitian .....	28
1. Perilaku Kerja Inovatif.....	29
2. Pelatihan Efikasi Diri .....	29
C. Subjek Penelitian.....	30
1. Populasi dan Sampel .....	30
2. Teknik pengambilan sampel .....	30
D. Metode Pengumpulan Data .....	31
1. Alat Pengumpul Data .....	31
2. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	36
E. Rancangan Eksperimen.....	36

1. Prosedur Eksperimen .....	36
2. Desain Eksperimen.....	37
F. Metode Analisis Data.....	40
<b>BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
<b>A. PERSIAPAN PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
1. Orientasi kancan penelitian.....	41
2. Penyusunan Alat Ukur .....	42
3. Uji coba Alat ukur.....	43
a. Uji Validitas .....	43
b. Uji Reliabilitas .....	44
4. Validasi Modul Pelatihan .....	44
<b>B. Pelaksanaan Eksperimen.....</b>	<b>45</b>
1. Treatment .....	45
2. Posttest .....	48
<b>C. Analisis Data dan Hasil Eksperimen.....</b>	<b>49</b>
1. Uji asumsi .....	49
a. Uji normalitas .....	49
b. Uji homogenitas .....	50
2. Uji hipotesis .....	50
3. Hasil Analisi Kelompok.....	51
<b>D. Pembahasan .....</b>	<b>52</b>
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>55</b>
<b>A. Simpulan .....</b>	<b>55</b>

B. Saran .....	55
DAFTAR PUSTAKA .....	56
LAMPIRAN .....	60



**USM**

## DAFTAR TABEL

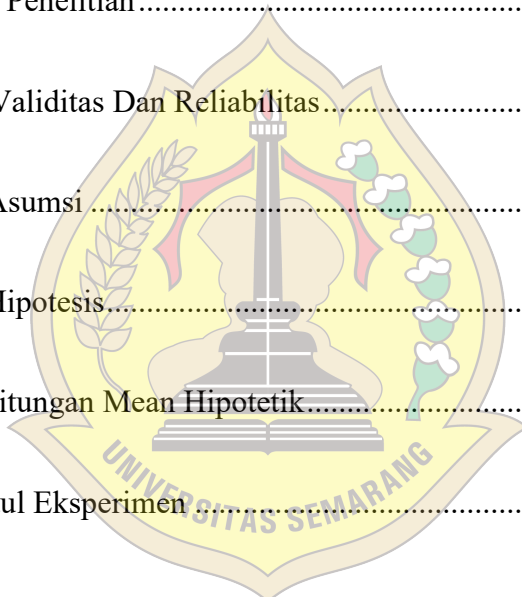
	Hal
Tabel 1 <i>Blue Print</i> Skala Perilaku Kerja Inovatif .....	32
Table 2 <i>Rancangan Pemberian Perlakuan</i> .....	38
Tabel 3 Modul Pelatihan Efikasi Diri .....	38
Tabel 4 Sebaran aitem Skala Perilaku Kerja Inovatif .....	43
Tabel 5 Jadwal penelitian .....	47
Tabel 6 Hasil Uji t .....	50
Tabel 7 Distribusi Skor <i>Posttest</i> .....	51



# USM

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala Perilaku Kerja Inovatif.....	
Lampiran B Alat Ukur Penelitian .....	
Lampiran C Data Penelitian.....	
Lampiran D Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	
Lampiran E Uji Asumsi.....	
Lampiran F Uji Hipotesis.....	
Lampiran G Perhitungan Mean Hipotetik.....	
Lampiran H Modul Eksperimen.....	



# USM

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Struktur perekonomian dunia saat ini menuju perkembangan yang mengarah pada era ekonomi kreatif. Dr. Richard Florida dari Amerika Serikat, seorang pakar ekonomi menyebut fenomena tersebut dengan “*The Rise of Creative Class*”. Di Indonesia, kebangkitan kelas kreatif, menunjukkan sumbangan yang signifikan pada *Product Domestic Bruto* pada 5 tahun terakhir, dan diperkirakan akan menyumbang hingga 12% sampai Tahun 2019. Pada tingkat serapan tenaga kerja, sektor ekonomi kreatif menunjukkan perkembangan positif dimana pada tahun 2010-2015, rata-rata 10.000.000 tenaga kerja mendapatkan pekerjaan dari sektor ini. Bukti peningkatan ini sesuai dengan gagasan oleh Cunningham et al. ( 2008 ) yang mengatakan bahwa industri kreatif memiliki nilai yang dinamis.

Perkembangan jumlah pekerja sektor kreatif yang mengiringi peningkatan *demand* produk kreatif, menciptakan peluang dan tantangan baru, salah satunya adalah penyediaan pekerja yang kompeten demi meningkatkan daya saing produk dalam skala dalam dan luar negeri. Pada 16 sub sektor ekonomi kreatif, saat ini masih minim infrastruktur kompetensi SDM, sehingga membutuhkan intervensi pemerintah, salah satu penyumbang kontribusi pada sektor ekonomi kreatif adalah sektor batik. Melihat kondisi sektor ekonomi kreatif semakin berkembang maka kemampuan pihak didalamnya untuk berinovasi dan berpikir

kreatif memiliki peran penting dalam mempertahankan dirinya dengan perubahan serta melakukan upaya pelestarian batik sebagai warisan budaya.

Melihat kondisi sektor ekonomi kreatif semakin berkembang maka kemampuan untuk berpikir kreatif dan mempunyai motivasi untuk melakukan inovasi memiliki peran penting dalam mempertahankan dan melestarikan batik sebagai warisan budaya. Hal ini pula sebagai upaya untuk tetap mempertahankan pengukuhan UNESCO pada tanggal 2 Oktober 2009 kepada Batik Indonesia sebagai warisan budaya tak benda (*Intangible Culture Heritage*).

Kondisi tersebut semakin diperkuat bahwa sebuah negara menjadi maju ketika negara itu memiliki sumber daya yang kuat termasuk didalamnya sumber daya manusia. Menurut laporan Director United Nations Development Programme, Christophe Bucket, Indeks Pembangunan Manusia atau IPM Indonesia menduduki posisi 113 dari 118 negara. Dibandingkan dengan peringkat IPM tahun 2015 Indonesia mengalami penurunan peringkat dari 110 menjadi 113 (Nugroho, 2017). Menteri Keuangan Indonesia Sri Mulyani menyatakan bahwa supaya Indonesia menjadi negara maju, Indonesia membutuhkan orang-orang full skill (Yovanda, 2017). Pada tahun sebelumnya, Husnul Suhaimi selaku Presiden Direktur PT XL Axiata Tbk menyatakan bahwa generasi muda Indonesia memiliki kelemahan dalam tiga hal yaitu komunikasi dalam Bahasa Inggris, inovatif dan jiwa kewirausahaan, dan soft skill yang mencakup penilaian terhadap kemampuan diri sendiri. (Zakiya, 2012). Berdasarkan beberapa bukti diatas disimpulkan bahwa Indonesia masih memiliki



sumber daya manusia rendah salah satunya diakibatkan penilaian kemampuan diri sendiri rendah.

Individu yang kompeten secara kognitif tidak hanya mampu berpikir kritis namun juga kreatif ( Kaufman & Stenberg, 2010 ). Berpikir kreatif ( *creative thinking* ) adalah kemampuan untuk berpikir dengan cara – cara yang baru dan tidak biasa, serta menemukan solusi – solusi yang unik terhadap masalah yang dihadapi. Dengan demikian inteligensi tidak sama dengan kreatifitas. Perbedaan ini seperti dikatakan bahwa kemampuan berpikir kreatif adalah kemampuan berpikir mengenai sesuatu, dalam cara yang baru dan tidak biasa serta memikirkan solusi – solusi unik terhadap masalah membedakan pemikiran *konvergen*, yang menghasilkan satu jawaban benar dan yang merupakan karakteristik dari jenis pemikiran yang dibutuhkan pada ujian konvensional dan pemikiran *divergen*, yang menghasilkan banyak jawaban dari pertanyaan yang sama dan yang lebih merupakan karakteristik kreatifitas ( Guilford, dalam Santrock, 2012 ). Strategi yang dapat menginspirasi kreatifitas menurut ( Baer & Kaufman, 2010 ) adalah mendorong pemikiran kreatif pada kelompok dan individu, memberikan lingkungan yang merangsang aktifitas, tidak mengendalikan individu secara berlebihan, mendorong motivasi internal, membantu berpikir dengan cara yang fleksibel dan mengenalkan lingkungan kreatif.

Hal tersebut sesuai dengan gagasan ( White, dalam Santrock, 2009 ) yang mengajukan konsep motivasi kompetensi ( *competence motivation* ) melalui perspektif kognitif, yaitu gagasan bahwa orang termotivasi untuk menangani

lingkungan mereka secara efektif, menguasai dunia mereka, dan memproses informasi secara efisien. Konsep motivasi kompetensi menjelaskan mengapa manusia termotivasi untuk mencapai inovasi ilmiah dan teknologi.

Menurut Waenink ( dalam Dilla & Endang 2016: 102 ) mengatakan bahwa inovasi memiliki hubungan erat dengan karyawan, dimana masing – masing fase dalam inovasi beserta kegiatan yang terkait memerlukan berbagai perilaku kerja inovatif ( *innovative work behavior*) muncul sebagai suatu bentuk inovasi pada tingkat individu, sehingga tahapan akhir proses inovasi adalah *idea realization* dengan menghasilkan sebuah karya atau model dari inovasi yang dapat dialami dan dapat diaplikasikan dalam peran kerja.

Luthans, Youssef, dan Avolio ( 2007: 541-572 ) mengajukan konsep baru yang menekankan pada perspektif psikologis yaitu *psychological capital*, berasal dari manusia dan dapat diinvestasikan dan dikembangkan untuk unggul dalam kompetisi yang berkelanjutan dalam diri individu. *Psychological Capital* merupakan suatu keadaan psikologis yang positif pada individu yang berkontribusi pada kemajuan dirinya dan terdiri dari beberapa komponen : (1) memiliki kepercayaan diri untuk menghadapi dan memberikan usaha yang diperlukan untuk menyelesaikan pada tugas yang menantang, (2) memiliki atribusi positif untuk kesuksesan masa kini dan masa mendatang, (3) tekun dalam mencapai tujuan, dan mengarahkan langkah menuju tujuan guna mencapai kesuksesan, dan (4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, individu dapat menyeimbangkan dan bangun kembali untuk mencapai kesuksesan. Alasan penggabungan empat konstruk yaitu *efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*

menjadi suatu konstruk *psychological capital*. Maka Peretz, Binyamin dan Carmeli (2011: 15-30 ) menyarankan bahwa kondisi *positive psychological* seperti konsep *psychological capital* dalam ruang lingkup kerja dapat meningkatkan motivasi karyawan yang dapat menanamkan keterikatan pada perilaku berpikir kreatif dan inovatif. Hasil penelitian Dilla & Endang, menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan yang signifikan dengan kemampuan berpikir kreatif untuk melakukan inovasi dalam proses kinerja kreatif. Peneliti mengkaitkan tiap komponen atau konstruk yang memiliki hubungan paling kuat dengan perilaku kemampuan berpikir kreatif untuk melakukan inovasi. Pada kaitannya *self efficacy* yang paling tinggi untuk melihat tantangan sebagai sesuatu yang dapat diatasi dengan kompetensi yang cukup dan usaha, sehingga mereka cenderung memilih untuk mengeksplorasi peluang dan menggenerasikan ide – ide baru untuk mengatasi hal tersebut.

Untuk itu agar dapat mempertahankan dan mengembangkan sekaligus melestarikan batik Indonesia, maka diperlukan pemberian peningkatan kemampuan dalam aspek pengetahuan (*knowledge*) sehingga faktor keyakinan diri (*self efficacy*) akan meningkat.

Kondisi di lapangan ditemukan bahwa pekerja batik di wilayah Kecamatan Gunungpati sekitar 380 orang yang telah diberikan pelatihan dan keterampilan sejak tahun 2015 semakin berkurang, sehingga hanya tersisa beberapa pekerja batik saja yang masih tetap melakukan aktifitas membatik. Jumlah tersebut dipertahankan oleh desa Malon yang terus memberikan pelatihan pada sekitar 53 warganya untuk tetap melakukan aktifitas membatik untuk mendukung Desa

Malon sebagai desa wisata batik. Pelatihan yang diberikan secara teknis untuk menambah pengetahuan membatik sehingga tidak diketahui seberapa besar warga tersebut mempunyai keyakinan diri untuk menjadi pembatik. Pada tahun 2018 pekerja batik tersebut diikutsertakan dalam kegiatan Uji Kompetensi dengan tujuan didapatkan bukti – bukti pada pengetahuan, keterampilan dan sikap para pekerja batik, apabila pekerja batik tersebut dapat menunjukkan kemampuannya dan mendapatkan rekomendasi kompeten maka pekerja tersebut diakui profesinya sebagai pembatik tulis. Hasil dari uji kompetensi menunjukkan 37 orang yang kompeten.

Berdasarkan pada kondisi tersebut dengan telah diakuinya 37 orang pekerja batik yang kompeten dapat menunjukkan kreatifitasnya dan menciptakan inovasi membatik, namun hal tersebut tidak dapat dilakukan karena motivasi individu yang berbeda sehingga sehingga perilaku kerja inovatif tidak terwujud.

Setelah dilakukan koordinasi dengan koordinator kelompok kerja maka didapatkan 30 orang untuk menjadi subyek penelitian. Penentuan didasarkan pada keinginan peserta secara individu dan kesepakatan waktu dari peserta masing – masing.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah melalui pelatihan efikasi diri dapat secara efektif memengaruhi dan meningkatkan perilaku kerja inovatif.

## B. Perumusan Masalah

Perilaku Kerja Inovatif merupakan suatu rangkaian usaha yang dilakukan oleh individu yang mempunyai keyakinan diri tinggi sehingga dapat mengenalkan ide, mengaplikasikannya dalam sebuah proses kerja sehingga dapat diadaptasi dalam peran kerja kelompok ataupun organisasi. Persaingan ketrampilan semakin kompetitif maka menuntut kelompok atau individu untuk dapat berkreasi dan melakukan inovasi setiap waktu. Pembatik mempunyai peran penting dalam semua proses tersebut untuk tetap dan dapat mempertahankan budaya membatik sebagai warisan, maka mempunyai keyakinan diri yang tinggi sangat diperlukan oleh pekerja batik.

Berdasarkan adanya kesenjangan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana upaya untuk meningkatkan perilaku inovatif yang belum optimal.

## C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektifitas Pelatihan *Efikasi Diri* untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif ( *work innovative behavior*) pada pekerja batik di Desa Malon Kecamatan Gunungpati.

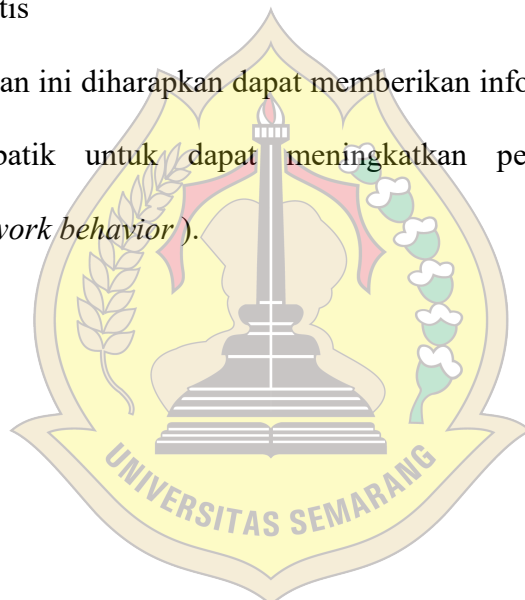
#### D. Manfaat Penelitian

##### 1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan teori psikologi, terutama pada pengembangan Psikologi Sosial dan Psikologi industri dan organisasi.

##### 2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pekerja dan pengusaha batik untuk dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*).



# USM

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Perilaku Kerja Inovatif

##### 1. Pengertian Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku inovatif adalah faktor kunci yang mendukung inovasi di dalam setiap organisasi sehingga pengukurannya dapat dilihat keterkaitannya dengan praktik dan teori yang diungkapkan (Amir, 2015: 67). Kreativitas dan inovasi sering digunakan dalam penelitian saat ini yang masih dipertukarkan dalam penggunaannya yang belum diperhatikan dengan jelas (West dan Farr, 1990:5). Kreativitas mengacu pada pengeluaran ide sedangkan inovasi penerapannya hingga pada aplikasi ide yang dimiliki (Jong dan Hartog, 2003:28).

Menurut Rank et al. (2004: 522) perilaku inovatif mengacu pada inisiatif karyawan terkait dengan adanya inovasi di dalam organisasi termasuk generasi ide baru dan penggunaan ide, mengkomunikasikan ide dan menyampaikannya terhadap yang lain mengenai ide tersebut serta mengimplementasikan dalam pekerjaan di organisasi. West dan Farr (1990:9) mengungkapkan bahwa perilaku inovatif didefinisikan sebagai intensitas menggenerasikan, mempromosikan dan merealisasikan ide baru pada rekan kerja mereka, tim kerja atau organisasi dalam rangka untuk meningkatkan kinerja individu, kelompok atau organisasi. Selama mempromosikan ide, individu tidak hanya membagikan informasi dan data mengenai tujuan inovasi tetapi seharusnya

juga mewujudkannya ke dalam bentuk yang mudah dipahami dan sesuai untuk yang lain dan tim (Jaberi, 2016: 42).

Berbeda dengan Jong dan Hartog (2003:25) yang mendefinisikan bahwa perilaku inovatif merupakan semua tindakan individu yang diarahkan pada generasi, pengenalan dan penerapan hal baru yang menguntungkan di tingkat organisasi manapun mencakup perubahan dalam konsep layanan antarmuka klien, sistem pengiriman dan pilihan teknologi. Untuk berperan dalam proses inovasi karyawan dapat menghasilkan ide yang muncul karena adanya peluang yang dilihat dari adanya ketidaksesuaian dengan yang diharapkan, mengidentifikasi kesenjangan kinerja atau menghasilkan solusi untuk permasalahan (Jong dan Hartog, 2007: 43).

Menurut Purba (2009: 155) mengungkapkan bahwa perilaku inovatif merupakan perilaku yang menekankan adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju. Seorang individu yang memiliki perilaku inovatif dalam kesehariannya akan lebih berpikir kritis, berusaha agar selalu terjadi perubahan untuk pembaruan di lingkungannya, dan mengupayakan perubahan yang memiliki nilai tambah, serta berupaya untuk memecahkan masalah dengan cara yang lebih efektif dan efisien.

Sedangkan Scott dan Bruce (2013:581-582) mengungkapkan bahwa perilaku inovatif merupakan proses *multistage* dengan berbagai kegiatan dan perilaku individu yang diperlukan dalam setiap tahapnya yaitu pencetusan ide yang muncul akibat beberapa faktor sosial, tahap selanjutnya mencari dukungan untuk ide dan berupaya



untuk memberikan pemahaman mengenai idenya terhadap yang lain, dan tahap yang terakhir adalah merealisasikan ide dalam bentuk produk ataupun pelayanan.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif adalah perilaku yang ditunjukkan oleh individu dalam suatu organisasi yang berupaya untuk memberikan ide sebagai solusi atas permasalahan yang terjadi, dan menyampaikannya pada rekan kerja atau tim untuk selanjutnya direalisasikan agar mendapatkan hasil yang diharapkan.

## 2. Karakter Perilaku Inovatif

Untuk mempermudah dalam menilai perilaku karyawan maka dapat dilihat dari karakter yang dimiliki. Menurut George dan Zhou (2001:513-524) mengungkapkan bahwa perilaku inovatif karyawan dapat dilihat dari beberapa hal berikut diantaranya yaitu:

- a. Mencari tahu teknologi yang terbaru dan menggali ide untuk menciptakan teknik ataupun mendukung proses kerja.
- b. Memiliki kemampuan untuk menghasilkan ide-ide yang kreatif dan inovatif.
- c. Mampu dan berani untuk memperjuangkan ide dan memberitahukan pada orang lain.
- d. Mewujudkan ide dengan memenuhi segala kebutuhan yang diperlukan dan meneliti untuk kesesuaiannya.
- e. Mengembangkan rencana yang terstruktur untuk mewujudkan ide baru.
- f. Memiliki kreativitas yang tinggi.

### 3. Dimensi Perilaku inovatif

Menurut Jong dan Hartog (2003:26-27) dalam proses perilaku inovatif dapat diukur dengan 4 dimensi yaitu melihat peluang, mengeluarkan ide, memperjuangkan ide, dan aplikasi ide yang dibagi menjadi 2 tahapan yang dilewati individu. Melihat peluang dan mengeluarkan ide termasuk dalam tahap inisiasi kemudian untuk memperjuangkan ide dan aplikasi ide termasuk dalam tahap implementasi. Berikut penjelasan mengenai dimensi dalam perilaku inovatif yaitu:

#### 1. Tahap Inisiasi

##### a. Melihat Peluang

Untuk para karyawan melihat peluang merupakan proses awal yang dilakukan dengan cara mengidentifikasi permasalahan yang ada yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, permasalahan metode kerja yang diterapkan, kebutuhan pelanggan yang tidak terpenuhi, dan adanya indikasi perubahan pola tren yang terjadi di lingkungan. Dari beberapa permasalahan tersebut maka karyawan dapat melihat adanya peluang kesempatan untuk memberikan solusi yang bermanfaat.

##### b. Mengeluarkan ide

Pada tahap ini karyawan mengeluarkan konsep mengenai pemikiran baru dengan tujuan untuk perbaikan atau perubahan agar lebih baik. Hal ini mencakup menghasilkan ide baru atau layanan baru, pertemuan dengan klien atau teknologi pendukung dan menghasilkan solusi untuk masalah dengan

tujuan untuk meningkatkan proses pelayanan sehingga lebih efisien. Kunci dalam mengeluarkan ide yaitu mengkombinasikan dan memperbaharui informasi dan konsep yang ada untuk memecahkan masalah dan meningkatkan kinerja.

## 2. Tahap Implementasi

### a. Memperjuangkan Ide

Dalam tahapan ini adalah mengembangkan dan mengimplementasikan ide yang telah diungkapkan. Tanggung jawab dalam implementasi ide untuk inovasi maka karyawan dituntut untuk memiliki komitmen yang kuat dan mampu mengajak orang lain agar paham mengenai ide yang dicetuskan. Untuk kesuksesan suatu organisasi memang diperlukan peran karyawan untuk memunculkan ide-ide kreatif dan kemudian memperjuangkan ide tersebut. Memperjuangkan dalam hal ini termasuk membujuk dan memengaruhi rekan kerja agar mendukung dengan melakukan negosiasi. Keberhasilan ide bergantung pada kemampuan individu dalam membujuk dan mempengaruhi serta pada kemampuannya untuk memanfaatkan jaringan pribadi yang dimiliki.

### b. Aplikasi Ide

Tahap aplikasi ide berkaitan dengan perilaku yang dilakukan karyawan yang bertujuan untuk mengembangkan, menguji dan memasarkan hal baru. Hal ini kaitannya dengan membuat inovasi dalam proses kerja yang biasa dilakukan.

#### 4. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Perilaku Kerja Inovatif

Terdapat faktor-faktor yang diperkirakan dapat meningkatkan munculnya perilaku inovatif karyawan. Nijenhuis (2015) mengemukakan beberapa faktor eksternal maupun faktor internal yaitu:

##### a. Faktor Eksternal.

###### 1) *Competitive pressures.*

Semakin tingginya tekanan untuk berkompetisi mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan memiliki efek positif untuk munculnya perilaku inovatif.

###### 2) *Social – Political pressures.*

Organisasi yang memiliki dukungan dari pemerintah harus terus memberi hasil kerja yang memuaskan jika tetap ingin mendapat dukungan. Sehingga pemimpin dan karyawan harus memunculkan perilaku inovasi agar tetap memberi hasil kerja yang terus berkembang dan lebih baik.

##### b. Faktor Internal

###### 1) Interaksi dengan atasan (Kepemimpinan)

Karyawan yang memiliki hubungan yang positif dengan atasan mereka lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku inovatif kerja dan mampu memberi keyakinan bahwa perilaku inovatif mereka akan menghasilkan keuntungan kinerja. Hubungan yang berkualitas sering ditandai dengan saling percaya dan menghormati.

## 2) Interaksi dengan grup rekan kerja

Karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja lebih mungkin memudahkan mereka mengimplementasikan ide baru mereka juga meningkatkan idea generation di dalam sebuah grup rekan kerja mereka.

Dan hal ini memudahkan perilaku inovatif kerja untuk berkembang

### B. Pelatihan Efikasi Diri

#### 1. Pengertian Pelatihan Efikasi Diri

Dalam Robbins dan Judge (2017: 142-143 ) pelatihan adalah pengalaman belajar terstruktur yang dimaksudkan untuk mengembangkan kemampuan menjadi ketrampilan khusus, pengetahuan atau sikap. Kemampuan tersebut adalah potensi fisik, mental, atau potensi psikologis. Pelatihan dalam hal ini bertujuan untuk mengubah kemampuan, pengetahuan dan pengalaman kedalam pekerjaan khusus yang berhubungan dengan ketrampilan. Pengertian pelatihan menurut Yukl (1977: 10) adalah semua usaha merencanakan, melaksanakan, evaluasi guna mempermudah dalam memperoleh kemampuan – kemampuan, pengetahuan, sikap yang relevan dengan tujuan organisasi. Kegiatan pelatihan mempunyai tujuan tertentu yaitu untuk meningkatkan kemampuan kerja sehingga menimbulkan perubahan perilaku aspek – aspek kognitif, ketrampilan dan sikap ( Hamalik, 2005: 12 ). Kemampuan tersebut adalah :

- a. Kemampuan membenuk dan membina hubungan antar perorangan  
( intra personal )

- b. Kemampuan menyesuaikan diri dengan keseluruhan lingkungan kerja
- c. Pengetahuan dan kecakapan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu
- d. Kebiasaan, pikiran, dan tindakan serta sikap dalam pekerjaan

Perubahan aspek kognitif yang bertujuan menimbulkan suatu perubahan sangat dibutuhkan bagi pekerja batik untuk dapat bersaing sehingga perilaku kerja kreatif dan inovatif dapat terwujud. *Self Efficacy* yang tinggi diharapkan dapat membentuk pola berpikir kreatif dan inovatif.

Bandura dalam ( Feist and Feist 2017 : 157 ) mendefinisikan Efikasi Diri sebagai keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk control terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Selanjutnya menurut Baron dan Byrne (dalam Nurlaila 2011: 21-23 ) menyatakan bahwa efikasi diri adalah suatu penilaian individu terhadap kemampuan dan kompetensinya dalam melaksanakan suatu tugas dan dalam mencapai suatu tujuan, atau ketika mengatasi suatu masalah. Efikasi diri yang selanjutnya mengarahkan seseorang dalam merasa, berpikir, memotivasi dirinya sendiri dan perilaku yang akan dimunculkan. Dalam kehidupan sehari-hari efikasi diri mengarahkan seseorang untuk menghadapi tantangan tersebut. Individu dapat memiliki efikasi diri yang tinggi atau rendah. Individu dengan efikasi diri tinggi akan lebih tekun, sedikit merasa cemas dan tidak mengalami depresi sedangkan individu yang memiliki efikasi rendah memiliki keterampilan sosial yang kurang, tanggapan terhadap lingkungan disertai kecemasan, adanya keinginan menghindari interaksi interpersonal serta cenderung lebih depresi.

Seperti yang diungkapkan Bandura ( dalam Ardiyanti & Alsa, 2015: 3-4 ) bahwa bagaimana individu berperilaku tergantung pada resiprokal antara lingkungan dengan faktor personal individu, khususnya faktor kognitif yang berhubungan dengan keyakinannya bahwa dia mampu atau tidak mampu melakukan suatu tindakan untuk mencapai hasil tertentu dengan berhasil (efikasi diri). Dari sini tampak bahwa perspektif sosial kognitif menempatkan efikasi diri sebagai salah satu faktor yang memengaruhi perilaku.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang Efikasi Diri disimpulkan bahwa Efikasi Diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan diri sendiri dalam melakukan atau mengerjakan suatu tugas tertentu.

Dalam penelitian ini, variabel Efikasi Diri sebagai bentuk intervensi psikologis yang di desain dalam bentuk pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan perilaku kerja individu lebih inovatif. Pelatihan Efikasi Diri mengacu pada dimensi Efikasi Diri yang diungkapkan oleh Bandura meliputi : Dimensi tingkat kesulitan tugas ( *Level* ), dimensi kekuatan ( *strength*), dan dimensi generalisasi ( *Generality* ). Dengan demikian individu pembatik akan merasa yakin dengan kemampuan dan usaha – usaha yang dilakukannya sehingga mampu mendapatkan hasil sesuai dengan yang diharapkan.

## 2. Dimensi Efikasi Diri

Bandura ( 1997: 42-43 ) menyebutkan bahwa Efikasi Diri terdiri dari tiga dimensi yaitu :

### a. Tingkat Kesulitan ( *Level* )

Aspek tingkat kesulitan yang dimaksud adalah kesulitan dalam mengerjakan tugas. Ada perbedaan tingkat diri antara satu individu dengan individu lainnya. Salah satu yang membedakan Efikasi Diri adalah tingkat kesulitan, Tugas dengan tingkat kesulitan tertentu dapat menentukan Efikasi Diri seseorang. Saat seseorang menghadapi tugas yang mudah, tidak menghadapi kesulitan atau mendapat rintangan dan masalah, maka sangat mudah bagi seseorang untuk mencapai Efikasi Diri tinggi. Individu yang mengerjakan tugas dengan kesulitan tinggi dituntut untuk memiliki Efikasi Diri tinggi, akibatnya individu dengan Efikasi Diri rendah cenderung menghindari tugas dengan tingkat kesulitan tinggi.

b. Tingkat Kekuatan ( Strength )

Tingkat kekuatan merupakan aspek efikasi diri yang berkaitan dengan kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu terhadap kemampuannya. Keyakinan yang kuat akan mendorong individu untuk terus berupaya mencapai tujuannya meskipun mendapatkan pengalaman yang tidak menyenangkan. Sebaliknya jika keyakinan yang dimiliki individu lemah akan membuat individu tersebut mudah goyah oleh pengalaman – pengalaman yang tidak menyenangkan.

c. Generalisasi ( Generality )

Generalisasi merupakan cakupan bidang tugas dimana individu merasa mampu untuk melakukan tugas. Generalisasi berkaitan dengan apakah seseorang hanya merasa yakin terhadap kemampuannya pada suatu tugas atau situasi tertentu pada tugas yang lebih bervariasi. Generalisasi dapat bervariasi pada beberapa dimensi termasuk didalamnya derajat kesamaan aktifitas, modalitas



dimana kemampuan diekspresikan seperti perilaku, kognisi dan afeksi, fitur kualitatif dari suatu situasi dan karakteristik orang yang menjadi sasaran perilaku tersebut.

Pendapat lain tentang dimensi efikasi diri juga disampaikan oleh Adisasmito ( dalam Raeni dan Purnami, 2013: 40 ) yaitu :

a. Dimensi Tingkat

Dimensi tingkat mengacu pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini seseorang dapat dicapai. Tingkat keyakinan akan memengaruhi dalam pemilihan aktifitas, jumlah usaha, serta ketahanan dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas yang dilakukan. Hal ini dimaksudkan bahwa seseorang yang mempunyai tingkat keyakinan tinggi akan mampu menghadapi situasi kompetitif dengan antusias dan percaya diri.

b. Dimensi Kekuatan

Dimensi kekuatan mengacu pada tingkat keyakinan individu dalam meraih kesuksesan setiap tugas. Individu dengan dimesi kekuatan yang baik tetap memiliki keyakinan bahwa individu tersebut mampu untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik meskipun tugas yang dihadapi sangat berat dan sulit.

c. Dimensi Generalisasi

Dimensi generalisasi mengacu pada keyakinan individu terhadap beberapa kemampuan tertentu yang dapat diraih dengan sukses dalam berbagai situasi. Generalisasi pada keyakinan diri menunjukkan tingkat kesempurnaan keyakinan diri yang tidak dibatasi oleh situasi tertentu.

### 3. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Efikasi Diri

Ormrod (2008: 23) menjelaskan empat faktor yang memengaruhi perkembangan Efikasi Diri, yaitu :

#### a. Keberhasilan dan Kegagalan pembelajar sebelumnya.

Pembelajar lebih mungkin untuk yakin bahwa mereka bias berhasil pada suatu tugas tertentu apabila mereka telah berhasil pada tugas tersebut atau tugas lain yang mirip di masa lalu. Sebagai contoh, Elena mungkin lebih yakin untuk mempelajari soal matematika tentang pengurangan, karena sebelumnya Elena telah berhasil mempelajari soal penambahan. Contoh lain, Budi mungkin saya lebih yakin untuk belajar bulu tangkis, karena sebelumnya iya telah belajar ping pong. Meski demikian, penelitian harus mampu mengidentifikasi sejauh mana individu tersebut mampu mempertimbangan antara kesuksesan dan kegagalan yang sudah terjadi sebelumnya. Berbeda dengan siswa Sekolah Dasar, Pembelajaran yang memasuki usia remaja lebih mampu mempertimbangan suatu pola kesuksesan dan kegagalan jangka panjang.

#### b. Pesan dari Orang Lain

Salah cara dapat digunakan untuk meningkatkan efikasi diri siswa adalah dengan menunjukkan hal-hal yang sebelumnya telah mereka lakukan dengan baik atau hal – hal yang sekatang telah mereka lakukan dengan mahir. Cara lain yang dapat dilakukan adalah memberikan alasan – alasan kepada siswa untuk percaya bahwa mereka dapat sukses dimasa depan. Perkataan seperti “ Kamu pasti bisa mengerjakan tugas Fisika” dapat mendongkrak kepercayaan diri

diri siswa. Namun, pengaruh prediksi optimistic akan cepat hilang kecuali siswa melakukan usaha yang benar – benar membuat siswa sukses.

c. Kesuksesan dan Kegagalan Orang Lain

Individu seringkali membentuk opini mengenai kemampuannya sendiri dengan mengamati kesuksesan dan kegagalan orang lain yang serupa dengan orang tersebut. Dengan cara yang sama, siswa sering mempertimbangkan kesuksesan dan kegagalan teman sekelasnya, terutama yang kemampuannya setara, ketika menilai peluang kesuksesan siswa itu sendiri, Ketika siswa melihat teman – teman kelas yang kemampuannya setara dengannya dan temannya itu sukses, maka siswa juga memiliki alasan untuk optimis dan akan kesuksesan mereka sendiri. Berlaku sebaliknya, jika siswa melihat teman dengan kemampuan yang setara gagal, siswa tersebut akan jauh kurang optimis.

d. Kesuksesan dan Kegagalan dalam Kelompok yang lebih besar.

Siswa mungkin memiliki efikasi diri yang lebih besar ketika mereka bekerja dalam kelompok. Efikasi diri macam ini disebut sebagai efikasi diri kolektif. Efikasi diri kolektif tergantung tidak hanya pada persepsi siswa akan kapabilitasnya sendiri dan orang lain, melainkan juga pada persepsi mereka mengenai bagaimana mereka dapat bekerja bersama - sama secara kolektif dan mengkoordinasikan peran serta tanggung mereka.. Anak-anak dan remaja akan memiliki efikasi diri yang tinggi ketika mereka bekerja dengan kelompok, asalkan kelompok mereka berfungsi secara lancar dan efektif.

Feist dan Feist (2011: 213) menjabarkan empat faktor yang memengaruhi efikasi diri, yaitu :

a. Pengalaman Menguasai Sesuatu ( *mastery experiences* )

Sumber yang paling berpengaruh dari efikasi diri adalah pengalaman mengenai sesuatu, yaitu performa masa lalu. Secara umum, performa yang berhasil akan meningkatkan ekspektasi mengenai kemampuan, kegagalan cenderung akan menurunkan hal tersebut. Ada enam dampak dari pernyataan tersebut.

Pertama, performa yang berhasil akan meningkatkan efikasi diri secara proporsional dengan kesulitan dari tugas tersebut. Sebagai contoh, seorang pelajar yang cerdas akan mengalami peningkatan efikasi diri dengan baik bila belajar menghadapi soal dengan kesulitan tinggi dan diimbangi dengan kegiatan belajar yang setara. Kedua, tugas yang dapat diselesaikan dengan baik oleh diri sendiri akan lebih efektif daripada yang diselesaikan dengan bantuan orang lain. Ketiga, saat individu telah berusaha secara maksimal namun mengalami kegagalan maka kegagalan ini dapat menyebabkan penurunan efikasi diri. Kegagalan dengan usaha minimal tidak terlalu berpengaruh terhadap penurunan efikasi diri, tetapi kegagalan yang disertai usaha maksimal akan berpengaruh terhadap penurunan efikasi diri.. Keempat, kegagalan dalam kondisi rangsangan atau tekanan emosi yang tinggi tidak terlalu merugikan diri dibandingkan dengan kegagalan dalam kondisi maksimal. Kelima, kegagalan sebelum mengukuhkan rasa menguasai sesuatu

akan lebih berpengaruh buruk pada rasa efikasi diri daripada kegagalan setelahnya. Dampak keenam, kegagalan yang terjadi kadang-kadang mempunyai dampak yang sedikit terhadap efikasi diri, terutama pada individu yang mempunyai ekspektasi yang tinggi terhadap kesuksesan.

b. Modeling Sosial

Modeling social yaitu pengalaman vikarius adalah factor kedua yang memengaruhi efikasi diri. Efikasi diri meningkat saat individu mengobservasi pencapaian orang lain yang mempunyai kompetensi yang setara, namun akan berkurang saat individu melihat rekan sebaya gagal.

c. Persuasi Sosial

Efikasi diri dapat diperoleh atau dilemahkan melalui persuasi social. Ada tiga kondisi dimana persuasi orang lain dapat meningkatkan atau menurunkan efikasi diri. Kondisi pertama adalah bahwa individu harus mempercayai pihak yang melakukan persuasi. Kata – kata atau kritik dari sumber yang terpercaya mempunyai daya yang lebih efektif dibandingkan dengan hal yang sama dari sumber yang tidak terpercaya. Persuasi sosial dapat meningkatkan efikasi diri secara efektif hanya bila kegiatan yang ingin didukung untuk dicoba berada dalam jangkauan perilaku seseorang. Sebanyak apapun persuasi verbal dari orang lain tidak dapat mengubah penilaian seseorang mengenai kemampuan dirinya untuk berlari 100 meter dibawah 8 detik.

Kondisi kedua yaitu bahwa daya yang lebih efektif dari sugesti berhubungan langsung dengan status dan otoritas yang dipersepsikan dari orang yang melakukan persuasi. Sebagai contoh, saran dari seorang tokoh music terkenal kepada pemain music pemula bahwa mereka mampu mempelajari not balok dalam jangka waktu tiga hari bisa lebih dipercaya diri pada saran dari seorang teman.

Kondisi ketiga, persuasi sosial menjadi lebih efektif saat dikombinasikan dengan performa sukses. Persuasi dapat meyakinkan seseorang untuk berusaha dalam suatu kegiatan dan apabila performan yang dilakukan sukses, maka efikasi akan meningkat karena individu mengalami pencapaian dan penghargaan verbal.

d. Kondisi Fisik dan emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa misalnya saat seseorang mengalami ketakutan atau kecemasan akut. Kondisi emosi seperti ini akan menimbulkan ekspektasi efikasi diri rendah. Kebanyakan orang saat tidak tajut, mempunyai kemampuan untuk menaklukkan ular berbisa dengan berhasil. Untuk menaklukkan ular yang perlu dilakukan ialah memegang kuat tepat dibelakang kepala ular. Tetapi ketika rasa takut muncul saat seseorang sedang berusaha memegang ular, yang terjadi adalah ekspektasi menaklukkan ular orang tersebut menurun secara drastis.

Menurut Schermerhorn dkk dalam Wibowo (2013: 162 ) ada empat cara untuk membangun efikasi diri, yaitu :

a. Enactive Mastery;

Mendapatkan kepercayaan melalui pengalaman positif.

b. Vicarious Modelling;

Mendapatkan kepercayaan dengan melalui mengamati orang lain

c. Verbal Persuasion;

Mendapatkan kepercayaan seseorang yang memeritahu kita atau mendorong kita bahwa kita dapat menjalankan tugas

d. Emotional Arousal;

Mendapatkan kepercayaan ketika kita sangat didorong atau diberi energi untuk berkinerja baik dalam suatu situasi

Berdasarkan beberapa penjabaran yang telah disampaikan bahwa faktor – faktor yang memengaruhi efikasi diri adalah pengalaman sebelumnya, pengalaman vikarius, persuasi sosial, kondisi fisik dan emosional.

C. Pelatihan Efikasi Diri untuk Meningkatkan Perilaku Kerja Inovatif pada  
Pekerja Batik

Ormrod ( 2008: 21 ) menyatakan bahwa efikasi diri adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Individu dengan efikasi diri tinggi mampu mencapai keberhasilan yang tinggi dibanding individu dengan efikasi diri rendah. Hal ini terjadi karena individu dengan efikasi diri tinggi memiliki aspirasi yang lebih tinggi dan memiliki kegigihan yang lebih kuat dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu ( Bandura dalam Feldman, 2012: 187 ). Menurut Mathis ( 2002 ) Pelatihan adalah suatu

proses dimana orang – orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan ketrampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan teknis sesuai dengan profesi pada bidangnya.

Berdasarkan pengamatan terhadap pembatik dengan latar belakang usia dan pendidikan terkadang terdapat kendala bahwa keyakinan diri kadang tidak dipunyai oleh para pembatik. Hal ini sangat menghambat proses aktifitas dalam berkarya dan bersaing. Hambatan ini menyebabkan peneliti ingin melakukan pelatihan untuk meningkatkan efikasi diri atau keyakinan diri pembatik dalam menghadapi persaingan kerja sehingga terwujud perilaku kerja inovatif.

Self efficacy merupakan konsep penting dalam manajemen dan organisasi. Asal self efficacy adalah penelitian dan teori sosial kognitif (Bandura, 1997). Tidak seperti mengukur persepsi individu dari seluruh kelompok atau organisasi, self efficacy mengevaluasi persepsi orang dari situasi kerja. Self efficacy mencerminkan keyakinan seseorang dalam kemampuan untuk melakukan tugas khusus pada proses inovasi (Luthans et al., 2007). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa self efficacy yang lebih tinggi memungkinkan untuk melihat tantangan sebagai sesuatu yang dapat diatasi dengan kompetensi yang cukup dan usaha sehingga mereka cenderung memilih untuk mengeksplorasi peluang dan menggenerasikan ide – ide baru untuk mengatasi hal tersebut. Individu yang memiliki optimism tinggi cenderung akan bersikap positif untuk berusaha melakukan sebuah perubahan kearah yang lebih baik,



melihat kesempatan – kesempatan di masa depan, dan fokus dalam mengambil kesempatan – kesempatan tersebut.

#### D. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan, maka peneliti mengajukan hipotesis bahwa Perilaku Kerja Inovatif ( *Innovative Work Behavior* ) dapat ditingkatkan melalui Pelatihan *Self Efficacy*. Apabila Efikasi Diri tinggi maka perilaku kerja inovatif akan terwujud.



# USM

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Identifikasi Variabel Penelitian

Metode yang akan digunakan adalah metode eksperimen, khususnya eksperimen psikologis. Eksperimen psikologis adalah observasi yang objektif terhadap suatu fenomena yang dibuat agar terjadi dalam suatu kondisi yang terkontrol ketat, dimana satu atau lebih faktor divariasikan dan faktor yang lain dibuat konstan ( Seniati, 2008: 23 ). Dalam penelitian ini terdapat dua variable penelitian yaitu :

Variabel Tergantung : Perilaku Kerja Inovatif ( *Innovative Work Behavior* )

Variabel Eksperimen : Pelatihan *Self - Efficacy*

##### B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Nazir ( 2014: 110 ) adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Adapun definisi operasional dari variabel – variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

###### 1. Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku inovatif adalah perilaku yang ditunjukkan oleh individu dalam suatu organisasi yang berupaya untuk memberikan ide sebagai solusi atas permasalahan yang terjadi, dan menyampaikannya pada rekan kerja atau tim untuk selanjutnya

direalisasikan agar mendapatkan hasil yang diharapkan. Perilaku Kerja Inovatif suatu usaha yang dilakukan dengan sengaja dalam mengenalkan dan mengaplikasikan ide, proses, produk, maupun prosedur yang baru ataupun adaptasi dalam peran kerja kelompok organisasi yang secara signifikan di desain untuk memberikan manfaat pada performa kerja kelompok, organisasi, maupun lingkungan dengan lingkup yang lebih luas. Perilaku Kerja Inovatif diukur menggunakan teknik penskalaan respon dengan dimensi yaitu *idea generation*, *idea promotion* dan *idea realization*. Skor skala perilaku kerja inovatif tinggi menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki perilaku kerja inovatif tinggi sedangkan skor perilaku kerja inovatif rendah menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki perilaku kerja inovatif rendah.

## 2. Pelatihan Efikasi Diri

Pelatihan Efikasi diri yaitu teknik memberikan pemahaman kepada individu dalam memahami keyakinan diri sendiri. Penelitian ini menggunakan dimensi *level*, *strength*, dan *generality*. Pelatihan efikasi Diri dilakukan dengan cara *experience learning*, diskusi dan Tanya jawab dan observasi demonstrasi membuat. Tahapan pemberian materi meliputi Penguasaan keberhasilan pengalaman pribadi (*enactive mastery experience*), Eksplorasi pengalaman keberhasilan dari orang lain (*vicarious experience*), Persuasi verbal (*verbal persuasion*) dari lingkungan sekitar dan Pembentukan Citra diri (*self image*) yang positif. Berdasarkan pada penyampaian materi tersebut maka subyek diharapkan dapat mengetahui keyakinan dirinya sehingga terwujud perilaku kerja inovatif.

Pelatihan Efikasi Diri akan diberikan dalam 3 kali pertemuan, dimana masing – masing pertemuan berlangsung selama kurang lebih 4 jam.

### C. Subyek Penelitian

#### 1. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan individu atau obyek yang diteliti yang memiliki beberapa karakteristik yang sama ( Latipun, 2004: 41 ). Teknik pengambilan subyek dalam penelitian dilakukan dengan teknik populasi eksperimen. Populasi eksperimen berarti populasi yang diakses dan sebagian unit populasi terpilih sebagai sampel ( *accessible population* ) ( Latipun, 2004: 87-88). Populasi penelitian ini adalah pekerja batik yang berada Desa Malon Kecamatan Gunungpati, Desa Malon yang telah mengikuti Uji Kompetensi dengan rekomendasi Kompeten dengan perilaku kerja inovatif rendah.

#### 2. Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Teknik ini termasuk dalam *non-probability sampling* yang berdasarkan kepada ciri – ciri yang dimiliki oleh subyek yang dipilih karena ciri – ciri tersebut sesuai dengan tujuan penelitian (Marliani, 2013: 108 ). *Strategi purposive sampling* yang dipilih dalam penelitian ini adalah sampling yang bersifat khas. Karakteristik sampel pada penelitian ini adalah pekerja batik di Desa Malon Kecamatan

Gunungpati. Sampel yang telah dipilih dikelompokkan menjadi kelompok kontrol dan kelompok eksperimen.

#### D. Metode Pengumpulan Data

##### 1. Alat pengumpul data

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala perilaku kerja inovatif dengan teknik penskalaan respon. Menurut Spector (dalam Azwar, 2016: 65) penskalaan respon adalah prosedur penempatan kelima pilihan jawaban termaksud di sepanjang suatu kontinum kuantitatif sehingga diketemukan titik letak masing – masing pilihan jawaban yang kemudian dijadikan sebagai nilai atau skor.

Variabel eksperimen dilakukan menggunakan skala perilaku kerja inovatif yang disusun menggunakan 3 dimensi yaitu *idea generation*, *idea promotion* dan *idea realization*. Ketiga aspek tersebut dibagi menjadi 9 aitem dengan rincian masing – masing aspek diwakili oleh 3 aitem. Masing – masing aitem akan diuji validitasnya dengan tujuan untuk menentukan apakah aitem yang akan dijadikan alat ukur benar – benar mewakili aspek perilaku kerja inovatif.

Adapun *Blueprint* skala perilaku kerja inovatif untuk *post-test* terdapat pada table 1.

Tabel 1

*Blue print* Skala Perilaku Kerja Inovatif

Dimensi	Indikator	Jumlah Aitem	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
a. <i>idea generation</i>	Memunculkan Ide Baru	6	6
b. <i>idea promotion</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan promosi terhadap pihak yang memiliki potensi</li> <li>• Aktif pada komunitas sosial</li> <li>• Mempunyai dukungan</li> </ul>	6	6
c. <i>idea realization</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mempunyai ide yang dapat di aplikasikan</li> <li>• Penerapan ide dapat dilakukan dalam lingkungan kerja</li> </ul>	6	6
<b>Total :</b>		<b>18</b>	<b>18</b>

Pada skala perilaku kerja inovatif terdapat pernyataan – pernyataan yang berbentuk favorable dan unfavorable untuk menyatakan pernyataan yang mendukung dan tidak mendukung pada tiap aspek dan masing – masing terdiri dari empat alternative jawaban, yaitu : Sangat Sesuai ( SS ), Sesuai ( S ), Tidak Sesuai ( TS ) Sangat Tidak Sesuai ( STS ).

## 2. Validitas dan Realibilitas Alat Ukur

### a. Validitas Alat Ukur

Untuk melihat validitas instrument penelitian, maka peneliti menggunakan *tryout* tidak terpakai atau akan diuji cobakan kepada pekerja batik selain yang akan

dijadikan subyek, kemudian dilakukan analisis validitas dan menggunakan hasil analisis tersebut sebagai Skala Perilaku Kerja Inovatif dengan aitem – aitem yang valid.

Skor yang diperoleh dari skala perilaku kerja inovatif diolah dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment*, yaitu :

$$r_{xi} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N.\sum X^2 - (\sum N)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

**Keterangan :**

- $r_{xi}$  = indeks korelasi skor *item* dengan skor total *item*  
 $\sum X$  = jumlah skor tiap-tiap subyek  
 $\sum Y$  = jumlah skor total  
 $\sum X^2$  = jumlah kuadrat nilai tiap-tiap *item*  
 $\sum Y^2$  = jumlah kaudrat total *item*  
 $N$  = jumlah subyek / responden

Pada penelitian ini, peneliti menguji validitas alat ukur dengan validitas isi. Validitas isi dilakukan dengan cara telaah dan revisi pada aitem alat ukur yang didasarkan pada pendapat profesional yaitu tiga dosen psikologi. Setelah validitas isi dilakukan, peneliti perlu melakukan validitas eskternal. Senati (2005: 77) mengatakan bahwa validitas eskternal berkaitan dengan sejauhmana hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada subjek, situasi, dan waktu yang berbeda.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan validitas populasi untuk mengukur validitas eskternal. Validitas populasi berkaitan dengan kemampuan hasil suatu penelitian untuk digeneralisasikan dari sampel penelitian kepada populasi yang lebih besar. Bila dilakukan secara acak, maka validitas populasi semakin tinggi.

Selain validitas isi dan validitas eksternal, peneliti perlu melakukan validitas internal. Validitas internal berkaitan dengan faktor – faktor yang dapat memengaruhi hubungan sebab – akibat antara variabel bebas dan variabel tergantung (Seniati, 2005: 68). Peneliti perlu mengamati validitas isi dengan cara meminimalisasi beberapa faktor yang dapat dikontrol, yaitu :

a. *Proactive History*

Faktor yang merupakan bawaan maupun sesuatu yang telah dipelajari sebelumnya, antara lain : usia, jenis kelamin, kepribadian, sikap, inteligensi dan sebagainya dimana faktor ini telah dimiliki individu sebelum dilakukan penelitian. Peneliti mengontrol *proactive history* dengan cara mengumpulkan hasil rekomendasi uji kompetensi satu minggu sebelum dilakukan penelitian.

b. *Testing*

Dalam melakukan penelitian, peneliti memberikan *posttest* kepada subjek untuk melihat perbedaan sebelum dan sesudah pemberian perlakuan. Umumnya, tes yang diberikan adalah tes yang sama. Skor *posttest* kemungkinan berbeda baik lebih tinggi atau lebih rendah. Kondisi seperti ini bukan terjadi karena pengaruh variabel bebas tetapi bisa terjadi karena subjek berusaha untuk mengingat, menanyakan kepada rekannya dan mempelajari soal atau jawaban yang diberikan. Guna mencegah efek tersebut, peneliti membedakan posisi duduk pada saat pengisian *posttest* agar subjek tidak saling mencontek atau menanyakan jawaban kepada rekan lainnya.



### b. Validitas Perlakuan

Guna menentukan apakah perlakuan yang diberikan yaitu Pelatihan Efikasi Diri telah memenuhi syarat untuk dijadikan modul pelatihan, peneliti melakukan uji validasi dengan cara meminta pendapat tiga professional yaitu dosen Fakultas Psikologi Universitas Semarang

### c. Reliabilitas Skala Perilaku Kerja Inovatif

Reliabilitas skala efikasi diuji melalui konsistensi internal. Pengujian melalui konsistensi internal diperoleh melalui prosedur pengenaan satu tes kepada subjek penelitian. Azwar (2016: 67) menjelaskan bahwa konsistensi internal dapat dihitung menggunakan formula Alpha dari Cronbach. Untuk melihat reliabilitas instrumen penelitian maka dilakukan analisis aitem, dimana aitem yang tidak sesuai dibuang dan bila diperlukan diganti dengan aitem yang lain. Koefisien Alpha Cronbach pada penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak *Stastical Package for Social Science (SPSS) Windows Release 21*. Pada analisis ini rumus yang digunakan adalah *Alpha Cronbach* :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S^2x}{S^2tot} \right]$$

#### Keterangan :

- $\alpha$  = Koefisien reliabilitas alpha
- $k$  = Jumlah butir soal valid
- $\sum S^2x$  = varians butir soal
- $S^2tot$  = varians total

## E. Rancangan Eksperimen

### 1. Prosedur Eksperimen

Pada saat satu minggu sebelum ditentukannya waktu untuk diberikan perlakuan, peneliti menentukan pembagian kelompok yang akan diberikan perlakuan dengan yang tidak diberi perlakuan berdasarkan hasil rekomendasi uji sertifikasi dengan bukti sertifikat sebagai pembatik tulis masih berlaku. Berikut adalah uraian prosedur penelitian :

#### a. Penentuan Subyek Kelompok Eksperimen ( Perlakuan pemberian pelatihan efikasi diri ) dan Kelompok Kontrol ( Kelompok yang tidak diberi perlakuan )

Penentuan kelompok kontrol dan kelompok eksperimen dilakukan dengan cara langsung membagi dua dari jumlah subyek sebanyak 30 orang. Setelah mendapat masing – masing 15 orang, maka peneliti membagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok kontrol dan eksperimen.

#### b. Pemberian Perlakuan Kelompok Eksperimen ( Perlakuan pemberian pelatihan efikasi diri ) dan Kelompok Kontrol ( Kelompok yang tidak diberi perlakuan )

Peneliti berkoordinasi dengan koordinator kelompok Batik Desa Malon agar 15 orang yang menjadi kelompok eksperimen dikumpulkan dan diberikan informasi bahwa kelompok tersebut akan menerima pelatihan efikasi diri selama 3 hari. Pada tahap ini peneliti tidak memberikan informasi apapun kepada kelompok kontrol yang tidak diberikan perlakuan, namun kedua kelompok ini

akan berkumpul bersama terlebih dahulu untuk mengikuti prosesi pembukaan di Balai Kelurahan Gunungpati. Setelah semuanya memahami acara pembukaan pun dimulai. Setelah acara pembukaan selesai kelompok kontrol yang tidak diberikan perlakuan dipersilahkan pulang, dan hanya tinggal kelompok eksperimen yang akan menerima perlakuan.

### c. Pengambilan Data *Posttest*.

Prosedur pengambilan data *posttest* dilakukan secara langsung pada saat perlakuan pemberian pelatihan efikasi diri selesai. Kelompok eksperimen dan kelompok kontrol akan bergabung kembali untuk mengisi *posttest*.

## 2. Desain Eksperimen

Penelitian ini menggunakan desain rancangan *Non-Randomized Two-Groups Design, Posttest Only*. Desain ini menggunakan prinsip *method of difference* karena membuat dua kondisi yang berbeda pada dua kelompok penelitian.

Desain ini dilakukan randomisasi sebagai kontrol terhadap *proactive history* untuk meyetarakan kelompok kontrol dan kelompok eksperimen ( Seniati, 2005: 68 ). Perlakuan dilakukan dengan cara memberikan materi dalam bentuk pelatihan dengan membandingkan perubahan perilaku kerja inovatif pada kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol ( yang tidak diberikan perlakuan ).

Peneliti membuat perbandingan data hasil *posttest* dari kelompok eksperimen dan kelompok kontrol sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Rancangan Pemberian Perlakuan**

Subyek	Perlakuan	Posttest
Kelompok Eksperimen	X	O
Kelompok Kontrol	-	O

Keterangan :

X = *Treatment* ( Pelatihan Efikasi Diri )

O = *Post-test*

**Tabel 3**  
**Modul Pelatihan Efikasi Diri**

Perlakuan	Waktu	Cara
Pertemuan I : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penguasaan keberhasilan pengalaman pribadi (<i>enactive mastery experience</i>)</li> <li>• <i>Merancang Motif Batik</i></li> </ul>	240 Menit	<p>Narasumber menyampaikan Definisi konsep efikasi diri, membantu menggali potensi prestasi/ keberhasilan kerja/ kelebihan diri yang dimilikinya. Membantu peserta menemukan dan memanfaatkan potensi prestasi yang dimilikinya dalam mengatasi masalah dan hambatan aktivitasnya, dan membantu peserta termotivasi untuk berprestasi</p> <p>Narasumber menginstruksikan kepada peserta untuk membuat rancangan motif batik</p> <p>Metode : Ceramah, diskusi dan praktek ( demonstrasi ).            Perlengkapan : LCD, laptop, papan tulis, lembar kerja</p>

<p>Pertemuan II :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eksplorasi pengalaman keberhasilan dari orang lain (<i>vicarious experience</i>)</li> <li>• Persuasi verbal (<i>verbal persuasion</i>)</li> <li>• Menggambar Motif Batik</li> </ul>	240 menit	<p>Narasumber menyampaikan kepada peserta untuk mendapatkan informasi bagaimana cara orang lain mendapatkan kesuksesannya. Mengarahkan peserta agar dapat belajar dari kesuksesan orang lain sehingga dapat melakukan <i>modelling</i> dalam meraih kesuksesan</p> <p>Narasumber mengarahkan peserta untuk dapat saling mendukung dan saling empati terhadap permasalahan kerja yang dialami oleh rekannya dalam menjalankan aktivitas kerja. Serta memberikan pengetahuan mengenai konsep komunikasi persuasif dalam aktivitas kerja</p> <p>Rancangan motif batik diaplikasikan kedalam bahan yang telah disesuaikan dengan ide kreatif peserta</p> <p>Metode : Ceramah, diskusi dan praktek ( demonstrasi ).          Perlengkapan : LCD, laptop, papan tulis, lembar kerja</p>
<p>Pertemuan III :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pembentukan Citra diri (<i>self image</i>) yang positif</li> <li>• Pembuatan Batik Tulis</li> </ul>	240 menit	<p>Narasumber memberikan pengetahuan mengenai citra diri yang perlu dimiliki oleh seorang dan bagaimana mendapatkannya. Sehingga peserta mampu dan terbiasa mengeluarkan persepsi positif dalam menjalankan aktivitas kerjanya.</p> <p>Narasumber memberikan instruksi kerja untuk dilakukan praktek membuat batik tulis menggunakan canting</p> <p>Metode : Ceramah, diskusi dan praktek ( demonstrasi ).          Perlengkapan : LCD, laptop, papan tulis, lembar kerja</p>

## F. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif eksperimen dengan teknik statistik *uncorrelated data / independent sample t-test*. Penggunaan t-test adalah untuk mengetahui perbedaan pada hasil pengukuran perilaku kerja inovatif pada dua kondisi yang berbeda terhadap dua kelompok penelitian. Pengukuran perilaku kerja inovatif dilakukan pada akhir penelitian (*posttest*) baik pada kelompok eksperimen maupun pada kelompok kontrol. Uji statistik dilakukan dengan Program *SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 21.0*.

Cara menghitung *uncorrelated data / independent sample t-test* adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{M_1 - M_2}{\sqrt{\frac{SS_1 + SS_2}{(n_1 - 1)(n_2 - 1)} \left( \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

Keterangan:

M<sub>1</sub> = rata-rata skor kelompok 1

M<sub>2</sub> = rata-rata skor kelompok 2

SS<sub>1</sub> = *sum of square* kelompok 1

SS<sub>2</sub> = *sum of square* kelompok 2

n<sub>1</sub> = jumlah subjek kelompok 1

n<sub>2</sub> = jumlah subjek kelompok 2

## BAB IV

### PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

#### A. Persiapan Penelitian

##### 1. Orientasi kancah penelitian

Orientasi kancah penelitian perlu dilakukan untuk mencapai tujuan penelitian yang telah direncanakan dan memudahkan dalam pengumpulan data dan informasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa Perilaku Kerja Inovatif ( *Innovative Work Behavior* ) dapat ditingkatkan melalui Pelatihan *Self Efficacy*.

Kelurahan Gunungpati tepatnya di desa Malon terdapat 37 pengrajin batik yang mempunyai sertifikat kompetensi. Proses membatik tidak hanya menggoreskan canting pada selembar kain, masih ada beberapa tahapan untuk mendapatkan selembar kain batik tulis yang dapat dihasilkan oleh pekerja batik. Membatik pun tak hanya dilakukan pada selembar kain, banyak media yang dapat digunakan untuk membatik sehingga dihasilkan kreasi baru dalam desain tertentu dengan tidak menghilangkan proses membatik. Tak hanya media yang digunakan, penggunaan dan pemanfaatan limbah alam pun dapat digunakan sebagai proses pewarnaan dalam membatik. Terdapat bahan baku pewarnaan alam di Desa Malon seperti *grajen* kayu mahoni, daun jati, kayu secang dan *tingi*, bahan tersebut dapat digunakan sebagai akhir proses pewarnaan. Tantangan tersebut selaras dengan perwujudan sebagai desa wisata batik, sehingga upaya pemerintah desa untuk menggerakkan kreatifitas pekerja

batik untuk menghasilkan karya – karya batik nya dalam media dan proses yang berbeda dan menjadi khas Desa Malon Gunungpati. Hal tersebut didukung oleh Pemerintah Kota Semarang memberikan ruang kreatif bagi pekerja batik Desa Malon Kelurahan Gunungpati yang akan dibangun Galeri Batik Kelurahan Gunungpati yang merupakan satu-satunya di Semarang yang berada di Kelurahan.

Harapan pemerintah desa pada pembatik di wilayah Kelurahan Gunungpati adalah dapat menjadi desa wisata yang berkembang dengan menggunakan “ Kearifan Lokal “ sehingga Galeri Batik merupakan tempat atau ruang yang dapat di gunakan oleh masyarakat sekitar sebagai ajang ekspresi karya yang dapat dibanggakan.

## **2. Penyusunan Alat Ukur**

### **a. Skala Perilaku Kerja Inovatif**

Skala efikasi diri terdiri dari 32 aitem yang disusun berdasarkan dimensi perilaku kerja inovatif yaitu generalisasi ide (*idea generation*), ide promote (*idea promotion*) dan realisasi ide (*idea realization*). Skoring dilakukan dengan menggunakan penskalaan teknik respon atau yang dikenal juga sebagai *method of summated ratings*. Penskalaan respon adalah prosedur penempatan kelima jawaban (dalam penelitian ini peneliti menggunakan empat pilihan jawaban) termaksud di sepanjang kontinum kuantitatif sehingga ditemukan titik letak masing – masing pilihan jawaban yang kemudian dijadikan sebagai nilai atau skor. (Azwar, 2016: 65).

Sebaran aitem valid skala perilaku kerja inovatif yang akan digunakan pada pekerja batik Desa Malon Kelurahan Gunungpati dilihat pada tabel berikut :



**Tabel 4**  
**Sebaran Aitem Skala Perilaku Kerja Inovatif**

No	Dimensi	Indikator	Item		Jumlah Item
			Fav	Unfav	
1	Idea Generation	Memunculkan Ide Baru	1,7,13,19,25,31	6,12,18,24,30	11
2	Idea Promotion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan promosi terhadap pihak yang memiliki potensi</li> <li>• Aktif pada komunitas sosial</li> <li>• Mempunyai dukungan</li> </ul>	11,17,23,29	2,8,14,20,26,32	10
3	Idea Realization	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mempunyai ide yang dapat di aplikasikan</li> <li>• Penerapan ide dapat dilakukan dalam lingkungan kerja</li> </ul>	3,9,15,21,27	4,10,16,22,28,34	11
	$\Sigma$		15	17	32

### 3. Uji Coba Alat Ukur

Pengujian validitas dan reliabilitas aitem dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 21. Berdasarkan proses analisis uji validitas dan reliabilitas didapatkan hasil sebagai berikut :

#### a. Uji Validitas

Azwar ( 2012:51), validitas dikonsepsikan sebagai sejauhmana tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur. Pengujian validitas aitem menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui aitem yang valid. Skala Perilaku Kerja Inovatif menggunakan standart validitas

0,30. Hasil uji Skala Perilaku Kerja Inovatif dari 36 aitem diperoleh 32 aitem valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *Alpha Cronbach* diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,888

Pelaksanaan uji coba alat ukur pada skala perilaku kerja inovatif dilakukan dua kali pada subyek yang berbeda. Uji coba pertama dilakukan peneliti di Kota Malang pada tanggal 25 Juli 2019 sebanyak 30 orang, selanjutnya dilakukan analisis aitem dengan aitem valid sebanyak 11. Uji coba kedua dilakukan di Sragen pada tanggal 27 Juli 2019 dengan jumlah 30 orang, kemudian dilakukan analisis validitas aitem sebanyak 32.

#### 4. Penyusunan Modul Pelatihan Efikasi Diri

Teori yang telah ditulis di bab dua digunakan peneliti untuk menyusun modul pelatihan efikasi diri. Perilaku Kerja Inovatif ditingkatkan melalui Pelatihan Efikasi Diri, yang didalam materi disampaikan mengenai: penguasaan keberhasilan pengalaman pribadi ( *enactive mastery experience* ), eksplorasi pengalaman keberhasilan dari orang lain ( *vicarious experience* ), Persuasi verbal ( *verbal persuasion* ) dan pembentukan citra diri ( *self image* ) yang positif.

Uji validasi modul dilakukan dengan melakukan professional *judgement* yang diisi oleh ahli psikologi. Ahli psikologi yang dimaksud adalah tiga orang dosen Fakultas Psikologi Universitas Semarang. Berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan

hasilnya adalah modul dapat digunakan setelah dilakukan revisi atas hasil penilaian pada penjelasan pelaksanaan penelitian, penyesuaian *icebreaking* dan sistematika penyusunan modul.

## B. Pelaksanaan Eksperimen

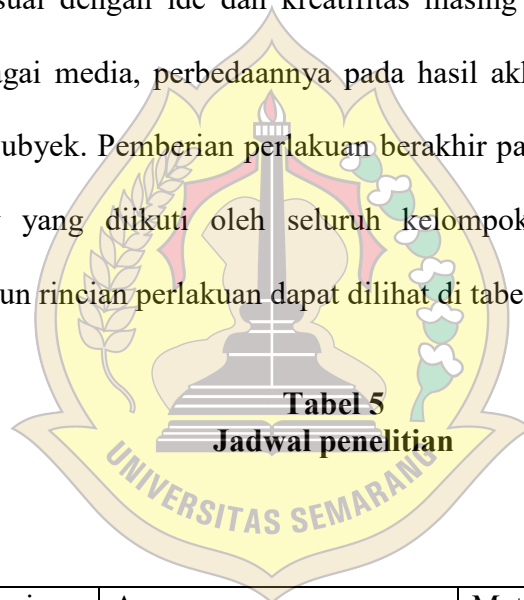
Penelitian ini menggunakan studi populasi, dimana sample yang mewakili pada kelompok kecil mempunyai karakteristik yang sama yaitu pekerja batik. Karakteristik subyek adalah pekerja batik dengan usia 18 s/d 57 tahun, latar belakang pendidikan minimal SMP dan telah melakukan pekerjaan membatik sekurang – kurangnya 2 tahun. Selanjutnya peneliti membagi secara langsung menjadi dua kelompok yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, selanjutnya menentukan pelaksanaan penelitian karena tempat yang akan digunakan berada di balai kelurahan Gunungpati. Berdasarkan informasi dari Kelurahan dan kesediaan subyek maka disepakati jadwal penelitian dilaksanakan pada 7 – 9 Agustus 2019 yang terbagi dalam dua bagian yaitu *treatment* dan *posttest*. Pelaksanaan penelitian melibatkan koordinator pembatik di Desa Malon Gunungpati, pada pelaksanaanya koordinator membantu peneliti pada pelaksanaan penelitian.

### 1. Treatment

Pemberian treatment atau perlakuan dilakukan dengan cara memberikan pelatihan efikasi diri selama 3 ( tiga ) hari kepada kelompok eksperimen yang berjumlah 15 orang . Pertemuan dilakukan pada tanggal 7 – 9 Agustus 2019 tanpa jeda hari dan

waktu dimulai pukul 08.00 – 12.00 WIB. Pada hari pertama semua subyek hadir dan mengisi daftar hadir yang telah disediakan selanjutnya mengikuti acara pembukaan , pada saat acara pembukaan peneliti memberikan informasi maksud dan tujuan penelitian ini kepada pekerja batik dari Desa Malon. Setelah pembukaan subyek yang menjadi kelompok kontrol dapat meninggalkan ruangan dan sepakat kembali pada saat pelatihan selesai yaitu hari Jumat tanggal 9 Agustus 2019 pukul 12.00 wib. Setelah subyek kelompok kontrol meninggalkan ruangan pemberian perlakuan kepada kelompok eksperimen dilakukan sesuai dengan urutan sesi pada susunan acara. Hari pertama peneliti meminta kepada subyek untuk menuliskan kelebihan dan kelemahan serta potensi diri masing – masing, yang dilanjutkan dengan pemahaman tentang pengetahuan motif batik. Hasil evaluasi peneliti pada kemampuan diri subyek di hari pertama adalah kurangnya rasa percaya diri terhadap kemampuan individu sebagai pekerja batik Hal ini karena yang dilakukan oleh pekerja batik di Desa Malon hanya pada satu definisi tugas saja. Pada hari kedua tanggal 8 Agustus 2019, pelaksanaan penelitian dilakukan sesuai dengan jadwal, pada sesi ini peneliti meminta kepada subyek untuk menceritakan prestasi – prestasi yang membanggakan sehingga dapat ditiru atau menjadi model subyek lain sebagai motivasi untuk berprestasi. Selanjutnya subyek menggambar motif dalam bentuk sketsa sesuai dengan ide masing – masing tanpa membatasi kreatifitas sehingga akan terwujud desain – desain yang merupakan ciri khas tiap subyek sebagai pekerja batik. Hasil evaluasi pada hari kedua peneliti menyimpulkan bahwa kreatifitas subyek sangat terbatas hal ini tampak pada sketsa desain yang di gambarkan semua hampir serupa

yaitu motif bunga sehingga tidak tampak karakteristik masing – masing. Pelaksanaan hari ketiga tanggal 9 Agustus 2019 peneliti menyampaikan bahwa sudut pandang yang positif terhadap diri sendiri merupakan sebuah dorongan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan ciri khas masing – masing. Sesi selanjutnya subyek melakukan kegiatan mencanting dengan desain motif yang telah digambarkan pada media berbeda sesuai dengan ide dan kreatifitas masing – masing, namun semua memilih kain sebagai media, perbedaannya pada hasil akhir atau produk jadi pada masing – masing subyek. Pemberian perlakuan berakhir pada hari ketiga selanjutnya pengisian *posttest* yang diikuti oleh seluruh kelompok kontrol dan kelompok eksperimen. Adapun rincian perlakuan dapat dilihat di tabel berikut.



**Tabel 5**  
**Jadwal penelitian**

### **PERTEMUAN I**

Waktu	Sesi	Acara	Materi
08.00 – 08.30	Sesi 1	Pembukaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pembukaan</li> <li>• Perkenalan Diri</li> <li>• Ice Breaking</li> </ul>
08.30 – 10.00	Sesi 2	<i>Enactive Mastery Experience</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definisi Konsep Diri</li> <li>• Menggali potensi prestasi diri</li> <li>• Kebutuhan berprestasi sebagai motivasi</li> </ul>
10.00 – 10.30	Istirahat		
10.30 – 12.00	Sesi 3	Merancang Motif Batik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengenalan motif batik</li> <li>• Menggambar desain motif batik</li> </ul>
12.00	Sesi 4	Evaluasi dan Penutupan	

## PERTEMUAN II

Waktu	Sesi	Acara	Materi
08.00 – 09.15	Sesi 1	<i>Vicarious Experience</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelling terhadap kesuksesan orang lain</li> </ul>
09.15 – 10.30	Sesi 2	<i>Verbal persuasion</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dukungan lingkungan</li> <li>• Komunikasi persuasif</li> </ul>
10.30 – 10.45	Istirahat		
10.45 – 12.00	Sesi 3	Menggambar Motif Batik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggambar sketsa motif</li> <li>• Menjiplak gambar desain</li> <li>• Mengatur posisi motif ragam hias</li> </ul>
12.00	Sesi 4	Evaluasi dan Penutupan	

## PERTEMUAN III

Waktu	Sesi	Acara	Materi
08.00 – 09.30	Sesi 1	<i>Pembentukan Self Image positif</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pembentukan citra diri</li> <li>• Pembentukan persepsi positif</li> </ul>
09.30 – 10.00	Istirahat		
10.00 – 12.00	Sesi 2	Kreatifitas Pembuatan batik tulis	
12.00	Sesi 3	Evaluasi dan Penutupan	

## 2. Post-Test

Setelah pelatihan efikasi diri diberikan, peneliti langsung melakukan pengambilan data *posttest* terhadap kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Pelaksanaan *posttest* diikuti oleh 30 orang sebagai subyek kelompok kontrol dan kelompok eksperimen ( setelah menerima perlakuan ). Kondisi yang ada pada saat pengisian *posttest* adalah pada kemampuan subyek memberikan jawaban pada skala perilaku kerja inovatif yang telah dibagikan oleh peneliti, kondisi tersebut adalah saling

menanyakan jawaban. Hal ini tentu sangat memengaruhi hasil karena kemampuan kelompok kontrol akan berbeda dengan kelompok eksperimen.

Hasil *posttest* kemudian dihitung menggunakan program SPSS 21 untuk melakukan uji normalitas, uji homogenitas dan uji beda dengan menggunakan teknik *independent t – test*.

### C. Analisis Data dan Hasil Eksperimen

#### 1. Uji Asumsi

Sebelum melakukan uji t untuk membuktikan hipotesis penelitian, peneliti harus terlebih dahulu melakukan uji asumsi normalitas karena ini adalah syarat mutlak sebelum uji t dapat dilakukan. Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui normal atau tidak variabel efikasi diri terhadap dua kelompok subjek. Uji asumsi dihitung menggunakan perangkat lunak *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) 21.

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya subjek penelitian. Uji normalitas menggunakan metode *Shapiro-Wilk* dengan jumlah subjek yaitu 30 subjek yang terbagi menjadi dua yaitu 15 orang untuk kelompok eksperimen dan 15 orang untuk kelompok kontrol. Hasil uji normalitas kelompok eksperimen dengan  $p=0,200$  dan kelompok kontrol  $p=0,200$ . Nilai  $p$  lebih besar dari  $0,05$  ( $p=0,200 > 0,05$ ) dengan demikian maka kedua kelompok berdistribusi normal.

## b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk melihat apakah frekuensi atau proporsi antara kedua kelompok yang diujikan berbeda (heterogen) atau sama (homogen). Uji homogenitas dilakukan menggunakan metode *Levene's Test for Equality of Variance*. Hasil uji homogenitas  $p=0,238$ , nilai  $p > 0,05$  artinya kedua kelompok yang diuji memiliki varians sama atau dengan kata lain kedua kelompok adalah homogen.

## 2. Uji Hipotesis

Uji asumsi dilakukan menggunakan teknik *Independent Sample t-test*. Syarat uji asumsi telah dipenuhi yaitu bahwa kelompok kontrol dan kelompok eksperimen memiliki distribusi normal dan homogen. Hasil analisis data menggunakan teknik *Independent Sample t-test* setelah perlakuan diberikan adalah sebagai berikut :

Tabel 6  
Hasil Uji t

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Perilaku	Equal variances assumed	1.459	.238	.661	27	.514	2.619	3.964	-5.514	10.752
	Equal variances not assumed			.670	24.592	.509	2.619	3.911	-5.442	10.680



Berdasarkan data hasil uji t, nilai sig *Levene's Test for Equality of Variances*  $p=0,238$  nilai ini lebih besar dari  $p > 0,05$ . Oleh karena itu, maka *equal variances assumed* atau yang berarti bahwa asumsi nilai varians sama ( homogen ) telah dipenuhi. Selanjutnya, nilai sig. (2-tailed) pada *t-test for Equality of Means*  $p = 0,514$ , nilai ini lebih besar dari  $p < 0,05$ . Demikian, penelitian ini tidak terdapat perbedaan antara kelompok yang diberikan perlakuan atau kelompok eksperimen dan kelompok yang tidak diberikan perlakuan atau kelompok kontrol.

### 3. Hasil Analisis Kelompok

**Tabel 7**  
**Distribusi Skor *Posttest***

No	Inisial Nama	Skor		Inisial Nama	No
	K. Kontrol			K. Eksperimen	
1	<b>TS</b>	50	26	<b>SZ</b>	1
2	<b>JH</b>	51	47	<b>KP</b>	2
3	<b>UM</b>	42	31	<b>TR</b>	3
4	<b>SN</b>	27	61	<b>AS</b>	4
5	<b>UY</b>	34	68	<b>SW</b>	5
6	<b>MS</b>	48	42	<b>MT</b>	6
7	<b>ZL</b>	38	31	<b>MS</b>	7
8	<b>WQ</b>	35	27	<b>SJ</b>	8
9	<b>MM</b>	37	42	<b>TY</b>	9
10	<b>KS</b>	28	36	<b>SL</b>	10
11	<b>SY</b>	27	35	<b>AR</b>	11
12	<b>TT</b>	31	33	<b>AW</b>	12
13	<b>KD</b>	37	47	<b>SP</b>	13
14	<b>ER</b>	29	25	<b>SM</b>	14
15	<b>NN</b>	27	39	<b>US</b>	15
Jumlah Distribusi Skor Kel. Kontrol		541	590	Jumlah Distribusi Skor Kel. Eksperimen	

Pada tabel diatas dapat dilihat perbedaan skor distribusi *posttest* kelompok kontrol dan kelompok eksperimen. Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa terdapat perbedaan jumlah skor antara kelompok kontrol dan kelompok eksperimen sebesar 49. Perbedaan tersebut apabila dipersentase hanya sebesar 4,34%, maka pemberian pelatihan efikasi diri pada pekerja batik kurang efektif.

#### D. Pembahasan

Analisis terhadap hipotesis penelitian yaitu, terdapat hubungan positif antara Pelatihan Efikasi Diri untuk meningkatkan Perilaku Kerja Inovatif, diperoleh nilai sig. (2-tailed) pada *t-test for Equality of Means*  $p = 0,514$ , nilai ini lebih besar dari  $p < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat peningkatan antara pemberian pelatihan efikasi diri untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif sehingga hipotesis ditolak. Mempunyai Efikasi Diri belum tentu perilaku kerja inovatif meningkat begitu pula sebaliknya.

Menurut Bandura (Ghufron, 2010) Motivasi berprestasi dari setiap individu sangat erat kaitannya dengan Self efficacy yang dimiliki oleh masing-masing individu tersebut. Seseorang yang memiliki self efficacy yang tinggi juga memiliki motivasi berprestasi yang tinggi pula. Self efficacy atau efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Self efficacy ini dapat menggerakkan motivasi,

kemampuan kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi sehingga meskipun memiliki beban kerja yang berat dan dihadapkan dengan permasalahan yang berat, perawat masih memiliki semangat kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil pada penelitian ini, motivasi, dukungan sosial dan citra diri yang positif dapat membantu pekerja batik mempunyai efikasi diri yang tinggi sehingga perilaku kerja inovatif dapat terwujud.  $H_0$  pada penelitian ini tidak tercapai karena faktor validitas eksternal dipengaruhi oleh validitas ekologis pada faktor *Hawthorne effect* faktor ini terjadi karena subyek menyadari bahwa ia sedang diteliti sehingga ia menampilkan tingkah laku tertentu.

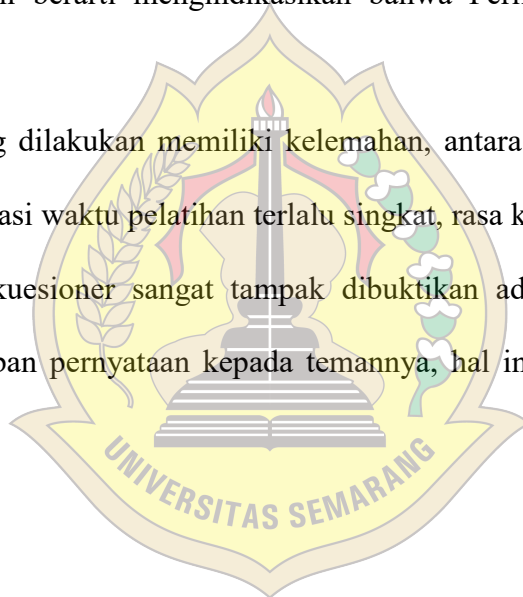
Pada hasil penelitian Lodjo ( 2013: 754 ) bahwa secara simultan ketiga variable bebas yaitu Pelatihan, Pemberdayaan, dan Efikasi diri ada pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil penelitian Prestiana dan Purbandini ( 2012: 8 ) dari hasil penghitungan regresi berganda sebesar  $0.000 < 0.05$  menjelaskan bahwa hipotesis ( $H_0$ ) yang diajukan ditolak. Berarti bahwa variabel self efficacy dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap burnout. Hasil penelitian Astutik dan Goeritno dkk (2012: 204 ) .Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan regulasi diri dalam belajar berpengaruh terhadap prestasi belajar matematika baik secara langsung maupun tidak langsung melalui efikasi diri ditolak.

Berdasarkan hasil data penelitian yang diperoleh, diketahui bahwa Perilaku Kerja Inovatif kelompok kontrol diperoleh mean empirik sebesar 36,07 mean hipotetik sebesar 64 dan standar deviasi hipotetik sebesar 21,3. Mean empirik pada area  $-SD$

atau  $-2SD$ . Hal ini berarti mengindikasikan bahwa Perilaku Kerja Inovatif pada kategori rendah.

Berdasarkan hasil data penelitian yang diperoleh, diketahui bahwa Perilaku Kerja Inovatif kelompok eksperimen diperoleh mean empirik sebesar 39,33 mean hipotetik sebesar 64 dan standar deviasi hipotetik sebesar 21,3. Mean empirik pada area  $-SD$  atau  $-2SD$ . Hal ini berarti mengindikasikan bahwa Perilaku Kerja Inovatif pada kategori rendah.

Penelitian yang dilakukan memiliki kelemahan, antara lain : tingkat pendidikan subyek minim, durasi waktu pelatihan terlalu singkat, rasa kurang percaya diri subyek dalam pengisian kuesioner sangat tampak dibuktikan ada beberapa subyek yang menanyakan jawaban pernyataan kepada temannya, hal ini tentu berpengaruh pada hasil penelitian.



# USM

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, tidak terdapat pengaruh antara pemberian Pelatihan Efikasi Diri untuk meningkatkan Perilaku Kerja Inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa memiliki Efikasi Diri maka belum tentu Perilaku Kerja Inovatif tinggi, begitu pula sebaliknya sehingga hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

#### **B. Saran**

Saran yang dapat diberikan setelah melihat hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan di atas adalah sebagai berikut.

##### **1. Bagi pengrajin batik**

Pengrajin batik diharapkan mempunyai motivasi dan keyakinan diri yang tinggi sehingga mampu bersaing dan berpikir kreatif sehingga mempunyai perilaku kerja inovatif dapat terwujud.

##### **2. Bagi peneliti selanjutnya**

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melanjutkan penelitian dengan melihat faktor lain dan memperhatikan variabel lain diantaranya motivasi kerja dan gaya kepemimpinan serta budaya organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dilla dan Endang.2016.”Hubungan Psychological Capital dan Perilaku Kerja Inovatifdi Industri Kreatif”:Studi Pada Karyawan Perusahaan XYZ. *Jurnal Psikogenesis*. Vol 4, No.1
- Santrock. ( 2009 ). *Psikologi Pendidikan*. Edisi 3.Buku 2. Salemba Humanika
- Robbins and Judge ( 2017: 142-143 ). *Perilaku Organisasi* Jakarta : Salemba Empat
- Arum dan Muluk. 2016 “Hubungan antara Memori Organisasi dan Perilaku Inovatif Karyawan” citation Hubs-Asia, 18(2): 77-88.
- Ardiyanti dan Alsa. 2015 Pelatihan “PLANS” untuk Meningkatkan Efikasi Diri dalam Pengambilan Keputusan Karir” Gadjah Mada Journal Of Professional Psychology Volume 1, No. 1.
- Azwar, Saifuddin. (2016). *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi ke 4. Jogjakarta : Pustaka Pelajar.
- Bandura. (1997). *Self – Efficacy : The Exercise of Control*. USA : Freemand and Company.
- Baron, Robert. A. dan Donn Byrne.(2004). *Psikologi Sosial*. Jilid 1 Edisi ke 10. Diterjemahkan oleh : Ratna Djuwita. Penerbit Erlangga.
- Lodjo. 2013 “ Pengaruh Pelatihan, pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja “Jurnal EMBA 747 Vol.1 No.3 Juni 2013
- Dewi, Rosmala. (2012). Kinerja Kepala Sekolah : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Konflik dan Efikasi Diri. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Jilid 18, Nomor 2: 150 – 156.
- Dwitanyanov, A., Hidayati, F., dan Sawitri. (2010). Pengaruh Pelatihan Berpikir Positif pada Efikasi Diri Akademik Mahasiswa (Studi Eksperimen pada Mahasiswa Fakultas Undip Semarang). *Jurnal Psikologi Undip*. Volume 8, Nomor 2 :135 -141
- Engler, Barbara. (1995). *Personality Theories : An Introduction*. Edisi ke 4. Toronto : Houghton Mifflin Company.

- Feist, Jess and Gregory, J. Feist. (2017). *Teori Kepribadian*. Buku 2. Edisi ke 8. Diterjemahkan oleh : Hadwitia Dewi Pertiwi. Jakarta : Salemba Humanika.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Teori Kepribadian*. Buku 2. Edisi ke 7. Diterjemahkan oleh : Smita Prathita. Jakarta : Salemba Humanika.
- Feldman, Robert. S. (2012). *Pengantar Psikologi*. Buku 2. Edisi ke 10. Diterjemahkan oleh : Petty Gina. Jakarta : Salemba Humanika.
- Husain, Urfi Khalid. Relationship between Self-Efficacy and Academic Motivation. (2014). *International Conference on Economic, Education and Humanities*. Hlm : 35-39
- Jarvis, Matt. (2007). *Teori – teori psikologi : Pendekatan Modern untuk Memahami Perilaku, Perasaan dan Pikiran Manusia*. Diterjemahkan oleh : SPA – Teamwork. Bandung : Nusamedia dan Nuansa.
- King, A. Laura. (2014). *Psikologi Umum*. Buku 1. Diterjemahkan oleh Brian Marwensdy. Jakarta : Salemba Humanika
- Latipun. (2006). *Psikologi Eksperimen*. Edisi ke 2. Malang : Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 10. Diterjemahkan oleh : Andhika Yuwono. Yogyakarta : Andi.
- Mahmudi, Hadi. Moh dan Suroso. (2014) Efikasi Diri, Dukungan Sosial, dan Penyesuaian Diri dalam Belajar. *Persona : Jurnal Psikologi Indonesia*. Volume 3, Nomor 02:183-194.
- Mischel, Walter. (1968). *Personality and Assessment*. USA : Library of Congress Catalog Card.
- Mohammadi, Fatemeh Shaterian, Hassan Asadzadeh, Hassan Ahadi, Farhad Jomehri. (2011). Testing Bandura's Theory in School. *International Conference on Education and Educational Psychology*.
- Myers, David G. (2012). *Psikologi Sosial*. Jilid 2. Jakarta : Salemba Humanika.
- Nazir, Mohammad. (2002). *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nugroho, Irwan. (2017). "Peringkat Indeks Pembangunan Manusia RI Turun, Ini Kata Pemerintah". <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3455970/peringkat-indeks-pembangunan-manusia-ri-turun-ini-kata-pemerintah>. Diakses pada 13 Mei 2017 jam 19.34.

- Ormrod, Jeanne Ellis. (2008). *Psikologi Pendidikan*. Jilid 1. Edisi ke 6. Diterjemahkan oleh : Amitya Kumatra. Penerbit Erlangga.
- \_\_\_\_\_. (2009). Jilid 2. Edisi ke 6. Diterjemahkan oleh : Amitya Kumatra. Penerbit Erlangga.
- Periantalo, Jelpa. (2015). *Validitas Alat Ukur Psikologi: Aplikasi Praktis*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Rustika, I. Made. (2012). Efikasi Diri : Tinjauan Teori Alber Bandura. *Buletin Psikologi* Volume 20, Nomor 1-2 : 18 – 25.
- Santrock, John. W. (2011). *Perkembangan Anak*. Buku 2. Edisi ke 11. Diterjemahkan oleh : Verawaty Pakpahan. Jakarta : Salemba Humanika.
- Seniati, Lichie., Aries, Yulianto dan Bernadette N. Setiadi. (2005). *Psikologi Eksperimen*. PT Indeks.
- Shaw, E. (1982). Marvin dan Philip R. Costanzo. *Theories of Social Psychology*. Edisi ke 2. Singapore : Jo ENT. PTE. LTD.
- Suryana, Ernis. (2016). *Self-Efficacy dan Plagiarisme di Perguruan Tinggi*. *Jurnal Tadrib* Volume 2, Nomor 2 : 1 – 24.
- Sukmawati, Ni. Pt. Feni, Ni Kt. Suarni, Ndara Tanggu Renda. Hubungan Antara Efikasi Diri dan Kebiasaan Belajar terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas V SDN di Kelurahan Kaliuntu Singaraja. (2013). *Universitas Pendidikan Ganesha*. Volume 1, Nomor 1:1-12.
- Wardani, Deta Shinta Kusuma. (2016) Pengaruh Pelatihan Komunikasi Efektif untuk Meningkatkan Efikasi Diri Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Pengembangan*. Volume 1, Nomor 02:1-12.
- Widaryati, Sri. (2013). Efektivitas Pengaruh Konseling Kelompok terhadap Efikasi Diri Siswa. *Psikopedagogia Jurnal Bimbingan dan Konseling*. Volume 2, Nomor 2: 94 – 100.
- Widarnandana, I Gede Dhika dan Nicholas Simarmata. (2015). Pengaruh Outbound terhadap Efikasi Diri pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Udayana*. Volume 2, Nomor 02:151-162.
- Woolfolk, Anita. (2008). *Education Psychology*. Edisi ke 10. Diterjemahkan oleh : Soetjipto. Pustaka Pelajar.
- Yovanda, Yanuar Rieqzi. (2017). “Sri Mulyani Soroti Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia”. <https://ekbis.sindonews.com/read/1193791/33/sri->



[mulyani-soroti-kualitas-sumber-daya-manusia-indonesia-1491201140](http://mulyani-soroti-kualitas-sumber-daya-manusia-indonesia-1491201140).  
Diakses pada 13 Mei 2017 jam 20.03.

Zakiya, Zika. (2012). "Peningkatan Kualitas SDM Indonesia untuk Persaingan Global". <http://nationalgeographic.co.id/berita/2012/06/peningkatan-kualitas-sdm-indonesia-untuk-persaingan-global>. Diakses pada 13 Mei 2017 jam 19.47

Zhu, Yu-Qian, Li-Yueh Chen, Houn-Gee Chen, Ching-Chin Chern. How Does Internet Information Seeking Help Academic Performace: The Moderating and Mediating Roles of Academic Self-Efficacy. *Computer & Education : An International Journal*. Volume 56, nomor 2: 2477-2483.

Zulfabli, Mohd bin Hasan, Hossain Bin Tareq. MD, MD. Aminul Islam. (2014). Factors Affecting Self-Efficacy Towards Academic Performance : A Study on Polytechnics Students in Malaysia. *AENSI Journals : Advances in Environmental Biology*. Volume 8, Nomor 9: 695-705.





**PELATIHAN**  
**EFIKASI DIRI**

**Disusun Oleh: IKE AGUSTINA**

## A. PENGANTAR

Struktur perekonomian dunia saat ini menuju perkembangan yang mengarah pada era ekonomi kreatif. Dr. Richard Florida dari Amerika Serikat, seorang pakar ekonomi menyebut fenomena tersebut dengan “*The Rise of Creative Class*”. Di Indonesia, kebangkitan kelas kreatif, menunjukkan sumbangan yang signifikan pada *Product Domestic Bruto* pada 5 tahun terakhir, dan diperkirakan akan menyumbang hingga 12% sampai Tahun 2019. Pada tingkat serapan tenaga kerja, sektor ekonomi kreatif menunjukkan perkembangan positif dimana pada tahun 2010-2015, rata-rata 10.000.000 tenaga kerja mendapatkan pekerjaan dari sektor ini. Bukti peningkatan ini sesuai dengan gagasan oleh Cunnighame al. ( 2008 ) yang mengatakan bahwa industri kreatif memiliki nilai yang dinamis. Perkembangan jumlah pekerja sektor kreatif yang mengiringi peningkatan *demand* produk kreatif, menciptakan peluang dan tantangan baru, salah satunya adalah penyediaan pekerja yang kompeten demi meningkatkan daya saing produk dalam skala dalam dan luar negeri. Melihat kondisi sektor ekonomi kreatif semakin berkembang maka kemampuan pihak didalamnya untuk berinovasi dan berpikir kreatif memiliki peran penting dalam mempertahankan dirinya dengan perubahan serta melakukan upaya pelestarian batik sebagai warisan budaya.

Efikasi diri adalah keyakinan individu untuk melakukan atau mengerjakan suatu tugas tertentu. Efikasi diri adalah sesuatu yang penting untuk dikembangkan oleh anak Walsh (dalam Santrock, 2011: 225). Efikasi diri juga berperan dalam membentuk kreativitas dan ketekunan. Individu yang mempunyai efikasi diri tinggi mampu memotivasi diri dan mengontrol lingkungan sekitarnya sehingga dapat menampilkan perilaku-perilaku tertentu sesuai dengan keinginannya. (Suryana, 2016: 8).

Untuk membantu pembatik meningkatkan efikasi diri, peneliti mencoba menyusun sebuah modul pelatihan tentang konsep efikasi diri. Materi pelatihan disusun peneliti dengan mengacu pada konsep efikasi diri yang dikemukakan oleh Bandura (1997). Adapun dimensi yang dijadikan acuan meliputi dimensi *level*, *strength*, dan *generality*.

## B. TUJUAN KEGIATAN

1. Meningkatkan kemampuan efikasi diri pada pembatik
2. Sebagai media bagi peserta untuk dapat mengembangkan pengetahuan dan kemampuan terkait efikasi diri sehingga bisa diterapkan dalam menjalankan aktivitas kerjanya
3. Memberikan nilai tambah bagi setiap peserta berupa *skill* meningkatkan efikasi diri mereka di tempat kerja

## C. MATERI PELATIHAN

1. Penguasaan keberhasilan pengalaman pribadi (*enactive mastery experience*)
2. Eksplorasi pengalaman keberhasilan dari orang lain (*vicarious experience*)
3. Persuasi verbal (*verbal persuasion*) dari lingkungan sekitar
4. Pembentukan Citra diri (*self image*) yang positif

## D. PESERTA PELATIHAN

Peserta pelatihan ini adalah pengrajin batik yang sehari – hari melakukan aktifitas membatik di lingkungan masing – masing. Peserta yang merupakan pengrajin batik teergabung dalam kelompok Batik Salma Di daerah Gunungpati. Latar belakang pendidikan peserta berpendidikan minimal SMP dengan jumlah 30 orang.

## E. RENCANA PELATIHAN

Rencana pelatihan akan dilaksanakan selama 3 ( tiga ) hari dengan durasi waktu kurang lebih selama 4 jam sesuai dengan susunan acara pelatihan.

## F. ALOKASI WAKTU PELATIHAN

Alokasi waktu pelatihan tiap hari dibagi dalam 3 ( tiga ) sesi dengan waktu yang disesuaikan dengan kesediaan peserta pada pukul 08.00 – 12.00 wib.

## G. METODE PELATIHAN

Secara umum metode pelatihan menggunakan sistem *indoor training*. Sedangkan metode yang digunakan meliputi, *experience learning*, tanya jawab, diskusi, dan observasi demonstrasi

## H. KUALIFIKASI TRAINER

- Memiliki pengalaman dan kompetensi sebagai trainer di bidang batik dan pengembangan sumber daya manusia
- Mampu memahami dan menyampaikan materi sesuai dengan modul yang telah disusun oleh peneliti
- Memiliki kemampuan komunikasi verbal dan non verbal,
- Memiliki kompetensi dalam hal persuasif, diskusi dan sharing

## I. RUNDOWN ACARA PELATIHAN EFIKASIDIRI

Adapun rencana jadwal pelatihan efikasi diri sebagai berikut :

### PERTEMUAN I

Waktu	Sesi	Acara	Materi
08.00-08.30	Sesi 1	Pembukaan	Pembukaan Perkenalan diri <i>ice breaking</i> geraktubuh
08.30-10.00	Sesi 2	<i>enactive mastery experience</i>	Definisi konsep efikasi diri Menggali potensi prestasidiri Kebutuhan berprestasi sebagai motivasi
10.00-10.30		<i>Istirahat</i>	
10.30-12.00	Sesi 3	<i>Merancang Motif Batik</i>	Pengenalan Motif Batik Menggambar Desain Motif Batik Membuat Desain Motif Batik
12.00-12.30		<i>Ishoma/Evaluasi</i>	

**PERTEMUAN II**

<b>Waktu</b>	<b>Sesi</b>	<b>Acara</b>	<b>Materi</b>
08.00-09.15	Sesi 1	<i>vicarious experience</i>	<i>Modelling</i> terhadap kesuksesan oranglain
09.15-10.30	Sesi 2	<i>verbal persuasion</i>	Dukungan lingkungan Komunikasi persuasif
10.30-11.00		<i>Istirahat</i>	
11.00-12.00	Sesi 3	<i>Menggambar Motif Batik</i>	Menggambar sketsa batik Menggambar motif batik Menjiplak gambar desain dari kertas ke kain Mengatur posisi motif ragam hias pada kain
12.00		<i>Ishoma/Evaluasi</i>	

**PERTEMUAN III**

<b>Waktu</b>	<b>Sesi</b>	<b>Acara</b>	<b>Materi</b>
08.00-09.30	Sesi 1	Pembentukan <i>Self Image</i> positif	Pembentukan citradiri Pembentukan persepsi positif
09.30-10.00		<i>Istirahat</i>	
10.00-12.00	Sesi 2	<i>Pembuatan Batik Tulis</i>	Nglowong, nembok, nutup dan ngiseni
12.00-12.30		<i>Ishoma/Evaluasi</i>	
12.30		<i>Penutupan/Evaluasi Akhir</i>	

## SESI PEMBUKAAN

### PETUNJUK UMUM

#### A. Kompetensi Dasar

1. Peserta memperoleh penjelasan mengenai rangkaian pelatihan
2. Tercipta suasana kondusif sebelum dimulai pelatihan
3. Mengenal lebih dekat antar peserta dan dengan trainer

#### B. Alokasi Waktu

30 menit

#### C. Materi

1. Pembukaan
2. Perkenalan diri trainer, fasilitator dan masing-masing peserta
3. *Ice breaking* gerak tubuh

#### D. Referensi

Soenarno. A. (2007). *Perception Games, Untuk Pelatihan Manajemen*. Yogyakarta: CV Andi Offset

#### E. Strategi Pembelajaran

*Experience learning*, Tanya jawab, Diskusi

#### F. Perlengkapan

Laptop dan LCD proyektor, Papan Tulis

No	Uraian Kegiatan	Waktu	Pelaksana
1.	Kegiatan Awal : Trainer membuka kegiatan Trainer melakukan presensi kehadiran peserta Trainer memberikan gambaran kegiatan pelatihan yang akan dilakukan	15 menit	Trainer Peserta

2.	<p>Kegiatan Inti :</p> <p>Perkenalan diri Perkenalan peserta meliputi nama lengkap, lingkup pekerjaan, lama bekerja dan pengalaman pekerjaan.</p> <p>Game semut Vs Gajah. Peserta diminta berdiri dari tempat duduknya. Peserta diminta memperhatikan dengan baik dan seksama aturan main dalam <i>game</i> tersebut, dimana jika pembawa acara menyebutkan kata “semut” maka peserta harus mengatakan “kecil” sambil membuat lingkaran besar dengan kedua tangan peserta. Namun jika pembawa acara mengatakan kata “gajah” maka peserta harus mengatakan “besar” sambil membentuk lingkaran kecil menggunakan kedua telunjuk tangan.</p>	7 menit	<p>Pembawa acara</p> <p>Fasilitator</p> <p>Peserta</p>
----	---	---------	--

## PEMBUKAAN

1. Pembawa acara menjelaskan gambaran umum rangkaian kegiatan pelatihan yang akan dilakukan
2. Pembawa acara mengajak peserta bermain *game* semut Vs gajah untuk mencairkan suasana
3. Pembawa acara menyerahkan forum pelatihan kepada trainer dan trainer mengambil alih forum

## PERKENALAN DIRI

1. Setiap peserta memperkenalkan diri masing-masing meliputi nama lengkap, lingkup pekerjaan, lama bekerja dan pengalaman pekerjaan. Para peserta diberikan name tag dan diminta menuliskan nama panggilan serta menempelkan di dada masing-masing selama acara berlangsung



### **ICE BREAKING SEMUT Vs GAJAH**

Tujuan dari *ice breaking* Semut Vs Gajah ini adalah untuk pemanasan, mencairkan kebekuan suasana, melatih fokus, *attention* dan *interest* peserta. Adapun prosedurnya sebagai berikut:

1. Semua peserta berdiri dari tempatduduknya
2. Pembawa acara menjelaskan aturan main. Jika ia menyebutkan kata “semut” maka peserta harus mengatakan “kecil” sambil membuat lingkaran besar dengan kedua tangan peserta. Namun jika ia mengatakan kata “gajah” maka peserta harus mengatakan “besar” sambil membentuk lingkaran kecil menggunakan kedua telunjuk tangan.
3. Pembawa acara memilih kata “semut” atau “gajah” secara acak dan peserta melakukans esuai instruksi diawal.
4. Semakin lama pembawa acara menyebut kedua kata tersebut semakin cepat dan semakin acak hingga peserta semakin heboh dan terlihat semangat.
5. Kondisi tersebut akan membuat suasana terkesan lebih akrab, santai dan cair
6. Setelah selesai pembawa acara meminta beberapa peserta menyampaikan pelajaran apa saja yang bisa diambil dari permainan tersebut.

## **SESI MATERI II**

### **ENACTIVE MASTERY EXPERIENCE**

#### **PETUNJUK UMUM**

##### **A. Kompetensi Dasar**

1. Peserta memahami definisi konsep efikasidiri
2. Peserta mampu memahami dan menggali potensi prestasi/ keberhasilan kerja/ kelebihan diri yang dimilikinya
3. Peserta mampu menemukan dan memanfaatkan potensi prestasi yang dimilikinya dalam mengatasi masalah dan hambatan aktivitas kerjanya
4. Peserta termotivasi untuk senantiasa berprestasi

**B. Alokasi Waktu**

90 menit

**C. Materi**

1. *Ice breaking* gerak tubuh Konsep efikasi diri
2. Mengenal potensi prestasidiri
3. Kebutuhan berprestasi sebagai motivasi

**D. Referensi**

1. Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H Freeman Company
2. Chen, F. (2009). *Menjadi Pribadi Unggul, Being A High Achiever*. Jakarta: PT Gramedia PustakaUtama
3. Cremer, H., Siregar, M. F. (2004). *Permainan Dan Latihan Dinamika Kelompok, Proses pengembangan Diri*. Jakarta: PT.Grasindo
4. Risnawita S, Rini., Ghufro. M. N. (2011). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media

**E. Strategi Pembelajaran**

*Experience learning*, Pengisian lembar kerja johari window, Diskusi

**F. Perlengkapan**

Laptop, LCD Proyektor, Materi Sesi 2, Form lembar kerja johari window, kertas kecil sejumlah peserta

No	Uraian Kegiatan	Waktu	Pelaksana
1.	<p>Kegiatan Awal :</p> <p>Trainer mengucapkan salam dan mengambil alih forum pelatihan dari pembawa acara. Trainer menyapa peserta dengan menanyakan kabar.</p> <p>Trainer mengajak peserta melakukan <i>ice breaking</i> gerak tubuh berkaitan dengan pekerjaan membuat</p>	5 menit	<p>Trainer</p> <p>Peserta</p>

2.	<p>Kegiatan Inti :</p> <p>Trainer mengawali materi konsep efikasi diri dengan terlebih dahulu menekankan bahwa pentingnya individu memiliki dan mampu mengembangkan efikasi diri yang ada pada dirinya untuk dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif. Trainer kemudian menjelaskan dengan metode <i>experience learning</i> mengenai definisi efikasi diri secara teori. Kemudian trainer mencoba menjelaskan maksud teori tersebut apabila diaplikasikan kedalam praktek Setelah itu trainer melanjutkan dengan bahasan 3 dimensi yang ada pada efikasi diri yakni meliputi dimensi <i>level, strength, dan generality</i>. pokok pembahasan dilanjutkan dengan 4 sumber yang bisa dijadikan seseorang dalam rangka meningkatkan efikasi diri yang merujuk pada teori Bandura (1997), meliputi <i>enactive mastery experience, eksplorasi vicarious experience, verbal persuasion</i> dari lingkungan sekitar, dan pembentukan <i>self image</i> yang positif.</p>	20 Menit	Trainer Peserta
3.	<p>Pada materi mengenal potensi prestasi diri ini terlebih dahulu trainer mengungkapkan bahwa setiap individu pasti memiliki prestasi dan kelebihan masing-masing.. Kemudian dilanjutkan dengan materi mengenai potensi prestasi diri seperti yang tercantum di modul pelatihan. Lebih lanjut trainer menjelaskan bagaimana cara mengenali prestasi dan kelebihan diri menggunakan metode johari window. Peserta diminta menuliskan kelebihan dan prestasi masing – masing pada lembar kerja</p>	20 Menit	Slide mengenal potensi prestasi diri Laptop LCD proyektor

4.	<p>Setelah dijelaskan bagaimana cara mengisi lembar johari window peserta diminta mempraktekkannya. Pertama peserta mengisi kuadran 1 secara mandiri sesuai kondisi diri yang dirasakan. Kemudian dilanjutkan kuadran 2 dan 3 sesuai dengan petunjuk trainer. Pada sesi ini setiap peserta akan diberikan kertas kecil sesuai dengan jumlah peserta dan peserta diminta menuliskan masing-masing nama peserta lain (termasuk nama sendiri) pada salah satu sisi kertas. Dibalikinya dituliskan 2 prestasi atau keberhasilan kerja atau kelebihan yang dimiliki dari nama yang bersangkutan. Semua kertas dikumpulkan, diacak dan ditata kembali secara bertumpuk dengan posisi nama masing-masing peserta menghadap kebawah. Kemudian secara bergiliran masing-masing peserta mengambil satu kertas dan membacanya. kemudian diputuskan siapa yang memiliki kertas tersebut (tanpa melihat nama dibalikinya) kemudian diletakkan kertas tersebut didepan orang yang diputuskan memiliki kertas tersebut. Hal ini dilakukan sampai seluruh kertas habis. Secara bergiliran masing- masing peserta membalikkan kertas yang ada didepan masing-masing dan diminta memberikan reaksi tentang isi kertas tersebut. Jika ada peserta yang menerima bukan atas nama dirinya maka dapat ditukar ke yang bersangkutan.</p>	20 Menit	<p>Slide lembar kerja johari window Lembar kerja johari window Laptop LCD proyektor Kertas kecil sejumlah peserta</p>	<p>Trainer Peserta Fasilitator</p>
----	---	----------	---	--

	<p>Masing-masing peserta mengklasifikasikan isi kertas tersebut ke bagian kuadran terbuka atau buta atau tersembunyi. Bila ada yang belum tertulis maka bisa ditambahkan sendiri. Setelah selesai trainer akan menanyakan beberapa poin kepada peserta yakni mengenai pelajaran apa yang bisa diambil dari <i>role play</i> tersebut ?. Setelah selesai trainer menjelaskan materi berikutnya.</p>			
5.	<p>Trainer melanjutkan dengan materi tentang kebutuhan berprestasi sebagai sebuah motivasi. Trainer membuka materi ini dengan memberikan penekanan bahwa motivasi adalah modal utama seseorang bisa memperoleh prestasi. Kemudian melalui metode <i>experience learning</i> trainer menjelaskan keterkaitan antara prestasi dan motivasi. Materi kemudian dilanjutkan dengan faktor-faktor yang mendukung pengembangan motivasi berprestasi seseorang. Setelah selesai trainer memberi kesempatan kepada peserta yang ingin bertanya lebih lanjut mengenai materi kebutuhan berprestasi sebagai sebuah motivasi ini jika merasa kurang paham. Jika sudah tidak ada pertanyaan trainer menjelaskan bahwa sesi 2 telah selesai dan bisa dilanjutkan ke sesi 3.</p>	20 Menit	Slide kebutuhan berprestasi sebagai motivasi Laptop LCD proyektor	Trainer Peserta

## ICE BREAKING GERAK TUBUH

1. trainer menjelaskan aturan main bahwa peserta diminta melakukan gerakan-gerakan pekerjaan membatik
2. setiap peserta mengikuti gerakan tersebut

## MATERI KONSEP EFIKASI DIRI

Efikasi diri menurut Bandura (1997) adalah bagaimana seseorang merasa, berfikir, memotivasi diri, dan berperilaku. Seluruh kondisi tersebut terbentuk melalui proses kognitif, proses motivasi, proses afektif, dan proses seleksi. Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan seseorang terkait kompetensi yang dimilikinya dalam hal mengorganisasikan dan menjalankan serangkaian aktivitas kerjanya sehingga mampu meraih harapan-harapan dan hasil yang diinginkannya.

Dengan demikian individu akan mampu melakukan analisa sejauh mana target yang ingin ia raih serta bagaimana langkah yang harus ia lakukan guna meraih target tersebut.

Risnawita dan Ghufron (2011) mengungkapkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan-kemampuannya dalam mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul pada dirinya. efikasi diri akan mempengaruhi beberapa aspek kognisi dari perilakuseseorang.

Efikasi diri didasarkan pada faktor motivasi yang mengarahkan kinerja seseorang diatas atau bahkan melebihi kemampuannya, mempengaruhi emosi, pola pikir, dan *skill* yang dimilikinya (Bandura, 1997). Efikasi diri mampu menggerakkan dan meningkatkan kinerja seseorang dengan mendayagunakan aspek kognitif, afeksi, dan psikomotorik dalam bidang pekerjaannya.

Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan menetapkan target yang tinggi pula dan akan mengejar target yang lebih tinggi lagi apabila target sebelumnya sudah tercapai. Selain itu individu akan lebih giat dan lebih tekun dalam berusaha untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Bandura (1997) menjelaskan tiga dimensi efikasi diri sebagai berikut :

1. Dimensi Tingkat(*level*)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari oleh individu dalam mengatasi sebuah permasalahan yang dihadapinya.

2. Dimensi Kekuatan(*Strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu terkait kemampuannya. Biasanya dimensi ini berkaitan langsung dengan dimensi level, yakni makin tinggi taraf kesulitan tugas, maka makin lemah atau makin kuat keyakinan yang dirasakan individu untuk menyelesaikannya.

3. Dimensi Generalisasi(*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku dimana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuannya terbatas pada suatu aktivitas tertentu atukah pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

Selain itu Bandura (1997) mengatakan efikasi diri dapat dipelajari melalui 4 sumber yakni:

1. Penguasaan keberhasilan pengalaman pribadi (*enactive masteryexperience*)

Hal ini berkaitan dengan pengalaman-pengalaman kesuksesan yang pernah diraih oleh seseorang. Pengalaman kesuksesan tersebut dapat menjadi bahan penilaian seseorang terkait sejauh mana kemampuan efikasi diri yang dimilikinya. Selain itu kondisi tersebut dapat juga menjadi acuan individu dalam menjalankan aktivitas kerja untuk meraih keberhasilan kerja. Pengalaman keberhasilan juga dapat menjadikan individu senantiasa termotivasi dan mampu mengatasi setiap kegagalan yang menimpadiryanya.

2. Pengalaman keberhasilan dari orang lain (*vicariousexperience*)

Pengalaman keberhasilan dari orang lain dapat meningkatkan efikasi diri seseorang melalui proses pengamatan dan *modelling* terhadap sosok figur tertentu yang dianggap mampu mendapatkan kesuksesannya.

Proses mengamati keberhasilan orang lain akan memberikan sebuah informasi terkait langkah-langkah dan bagaimana cara yang dilakukan seseorang dalam mendapatkan kesuksesan, sehingga individu akan memproyeksikan dirinya seperti sosok figur tersebut dalam meraih kesuksesannya.

### 3. Persuasi verbal (*verbalpersuasion*)

Adanya dukungan dari orang lain yang berbentuk saran, nasihat atau bimbingan positif mampu meningkatkan efikasi diri seseorang. Persuasi verbal bertujuan memberikan dorongan positif supaya individu lebih giat dan bekerja keras demi meraih sebuah keberhasilan melalui optimalisasi kompetensi yang dimilikinya.

Dalam hal ini peran orang lain yang berada disekitar individu mampu berkontribusi meningkatkan efikasi diri individu melalui persuasi positif dalam bentuk verbal yang diberikan.

### 4. Keterkaitan fisik dan afeksi individu (*physiological and affectivestates*)

Kondisi fisik dan gejala emosi yang muncul dalam diri seseorang seringkali memberikan isyarat tertentu terkait respon individu terhadap kejadian yang terjadi disekitarnya. Kondisi tersebut mengakibatkan munculnya persepsi seseorang terhadap kemampuan dan kekuatan yang dimilikinya dalam rangka menyelesaikan sebuah tugas. Dengan mengubah setiap persepsi dan cara pandang menjadi senantiasa positif akan membuat individu merasa telah memiliki efikasi diri yang positif.

## **MATERI MENGGALI POTENSI PRESTASI DIRI**

Setiap manusia diciptakan dengan kelebihan dan kekurangan masing-masing. Sehingga seorang individu harus mampu mengenali dirinya dengan mengetahui apa saja kelebihan dan kelemahan yang ada pada dirinya. Hal ini merupakan salah satu cara untuk membantu individu memperoleh *self knowledge* dan *self insight* yang sangat berguna bagi proses penyesuaian diri yang baik serta merupakan salah satu kriteria dari *mental health* (mental yang sehat). Dengan mengenali diri, individu dapat mengetahui dengan jelas apa saja yang dibutuhkan oleh dirinya, cita-citanya, kelebihan dan kekurangan yang dimiliki.



Dengan mengenali dirinya diharapkan individu dapat memanfaatkan kelebihan yang dimilikinya dengan semaksimal mungkin. Melalui kelebihan yang dimiliki individu mampu meraih berbagai macam prestasi atau keberhasilan-keberhasilan yang pernah dicapainya. Sekecil dan sesedikit apapun prestasi yang pernah dicapai dimasa lalu dapat dijadikan bahan evaluasi diri dalam meraih kesuksesan kerja dimasa mendatang.

Melalui kegiatan evaluasi prestasi yang pernah dicapai dimasa lalu seseorang bisa mengukur tingkat kesulitan dan kemudahan yang dihadapi dalam rangka mendapatkan keberhasilan tersebut.

Sehingga individu mampu bertindak melalui sikap positif untuk meneruskan serta melakukan inovasi saat akan meraih prestasi sejenis dikemudian hari bahkan mampu menjadikannya sebagai batu loncatan dalam meraih kesuksesan di bidang yang lain. Tidak ada efek buruk dari sebuah kegiatan evaluasi prestasi yang pernah diraih. Justru kita akan mampu mengetahui sejauh mana kita telah bekerja keras, berjuang, dan berkorban untuk mewujudkan semua impian yang sebelumnya hanya ada didalam rencana pemikiran kita.

Dengan melakukan evaluasi prestasi secara rutin kita akan lebih mudah mengenali karakter pribadi kita sehingga kita lebih mudah menemukan potensi, bakat, minat serta kekuatan dan kelemahan pribadi dalam rangka meraih kesuksesan kerja. kelebihan yang kita miliki harus kita manfaatkan semaksimal mungkin, sedangkan kelemahan yang ada pada diri kita harus diterima dan disiasati supaya tidak membuat diri kita semakin jatuh dan gagal.

Teknik mengenali potensi prestasi diri dapat dilakukan dengan konsep *Joe Harry Window* (jendela johari). Jendela johari digambarkan sebagai sebuah bujur sangkar yang dibagi menjadi empat kuadran meliputi kuadran terbuka, kuadran buta, kuadran tersembunyi, dan kuadran misteri. Berikut ini gambar jendela johari:

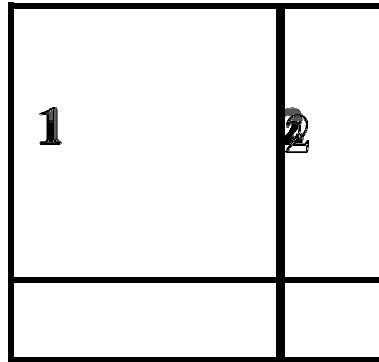
**DIRI SENDIRI****TAHU****TIDAK TAHU**

<b>ORANG LAIN</b>	<b>TAHU</b>	<b>QUADRANT 1 TERBUKA</b>	<b>QUADRANT 2 BUTA</b>
	<b>TIDAK TAHU</b>	<b>QUADRANT 3 TERSEMBUNYI</b>	<b>QUADRANT 4 MISTERI</b>

Penjelasan:

- **Quadran 1:** merupakan prestasi atau keberhasilan kerja yang diketahui oleh umum, sama-sama diketahui oleh diri sendiri dan juga oleh orang lain dengan siapa ia berinteraksi.
- **Quadran 2:** merupakan prestasi atau keberhasilan kerja individu yang hanya diketahui oleh orang lain tetapi individu tersebut tidak mengetahui dan tidak menyadarinya.
- **Quadran 3:** merupakan prestasi atau keberhasilan kerja yang hanya diketahui dan disadari oleh individu sendiri, sedangkan orang lain tidak mengetahuinya.
- **Quadran 4:** merupakan prestasi atau keberhasilan kerja yang sama-sama tidak disadari baik oleh diri sendiri maupun orang lain. Quadran ini diduga adalah daerah yang paling besar dan tidak terukur.

Penjelasan prinsip jendela johari bertujuan untuk memperluas kuadran 1 dengan cara memperkecil kuadran 2 dan kuadran 3. Sehingga melalui pelatihan ini dengan menggunakan evaluasi, komunikasi, dan hubungan interpersonal individu diharapkan terjadi perubahan seperti yang tergambar dalam tabel dibawah ini:



Untuk memperluas kuadran 1 diperlukan kesediaan dan kesadaran untuk membuka diri memberikan masukan, tanggapan dan umpan balik kepada orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa individu selaku pribadi perlu meningkatkan kesediaan, kesadaran dan keberanian untuk mengungkapkan secara sukarela dan sadar segala sesuatu mengenai prestasi dan keberhasilan kerja dirinya yang orang lain tidak mengetahui.

Hal ini akan mampu memperkecil kuadran 2. Selain itu individu juga harus bersedia dan menerima segala tanggapan, kesan, pendapat saran dan umpan balik yang bermanfaat dari orang lain. Sehingga kuadran 3 akan memperkecil. Secara tidak langsung dengan meluasnya kuadran 1 maka kuadran 4 juga akan turut menyempit.

### **LEMBAR KERJA JOHARI WINDOW**

**Tujuan:** agar individu mampu mengenali 3 sumber potensi prestasi diri / keberhasilan kerja yang pernah diraih / kelebihan yang dimiliki yang dilukiskan melalui johari window, yakni bagian terbuka, buta dan tersembunyi.

### **Prosedur:**

1. Peserta menuliskan beberapa prestasi atau keberhasilan kerja yang pernah diraihnya atau kelebihan yang dimilikinya di bagian kuadran terbuka, dimana semua kondisi/ hal tersebut diketahui dan disadari oleh diri sendiri maupun peserta lain
2. Masing-masing peserta diberi beberapa kertas kecil (sesuai jumlah peserta). Peserta menuliskan masing-masing nama-nama peserta lain (termasuk nama sendiri) pada salah satu sisi kertas. Di sebaliknya tuliskan dua prestasi atau keberhasilan kerja atau kelebihan yang dimiliki dari orang yang bersangkutan.

3. Pada kertas milik sendiri tuliskanlah dua prestasi atau keberhasilan kerja atau kelebihan yang dimiliki dimana menurut diri sendiri orang lain tidak mengetahuinya (daerah tersembunyi anda) dan yang ingin anda buka terhadap oranglain.
4. Kumpulkan semua kertas, acak dan tata kembali secara bertumpuk dengan posisi nama masing-masing peserta menghadap kebawah. Kemudian secara bergiliran masing-masing peserta mengambil satu kertas dan membacanya.
5. Melalui musyawarah diputuskan siapa yang memiliki kertas tersebut (tanpa melihat nama dibaliknya) kemudian letakkan kertas tersebut didepan orang yang diputuskan memiliki kertas tersebut. Hal ini dilakukan sampai seluruh kertas habis.
6. Secara bergiliran masing-masing peserta membalikkan kertas yang ada didepan masing-masing dan diminta memberikan reaksi tentang isi kertas tersebut. Jika ada peserta yang menerima bukan atas nama dirinya maka dapat ditukar ke yang bersangkutan.
7. Masing-masing peserta mengklasifikasikan isi kertas tersebut ke bagian kuadran terbuka atau buta atau tersembunyi. Bila ada yang belum tertulis maka bisa ditambahkan sendiri.

**Diskusi:**

1. mengapa kertas-kertas tersebut dapat diberikan secara tepat atau tidak tepat kepada yang bersangkutan namanya?
2. Apakah deskripsi prestasi atau keberhasilan kerja atau kelebihan yang dimiliki cocok dengan orang yang bersangkutan?
3. Pelajaran apa yang dapat diambil dari kegiatan ini?

**USM**

NAM :	
TANGGAL	
BAGIAN TERBUKA	BAGIAN BUTA
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.
6.	6.
7.	7.
8.	8.
BAGIAN TERSEMBUNYI	
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	



## MATERI KEBUTUHAN BERPRESTASI SEBAGAI MOTIVASI

Motivasi adalah modal dasar dan utama seseorang dalam meraih prestasi yang diinginkan. Seseorang yang tergolong *high achiever* akan senantiasa mengerjakan setiap pekerjaannya sebaik mungkin dimanapun dan dalam kondisi apapun. Motivasi atau Dorongan berprestasi (*needforachievement*) bisa berasal dari luar maupun dari dalam.

### Form lembar kerja johari window

Motivasi yang berasal dari luar seperti adanya dukungan dan penghargaan orang lain, hubungan interpersonal, atasan, gaji, intensif yang diterima serta lingkungan kerja.

Sedangkan motivasi berprestasi yang berasal dari dalam diri sendiri muncul sebagai sebuah kebutuhan dalam dirinya untuk melakukan pekerjaannya secara totalitas tanpa dipengaruhi oleh faktor eksternal. Nilai yang dipegang dalam prinsip kerjanya sangat kuat, ia tahu tujuan alasan atas apa yang dilakukannya. Sehingga setiap hambatan apapun yang datang ia tetap mampu untuk terus memperjuangkan apa yang menjadi tujuan dan impiannya.

Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi dalam bekerja cenderung didorong oleh kehendak dalam diri tanpa mengharapkan penghargaan atau dorongan dari orang lain. Mereka melakukan setiap aktivitas kerjanya hanya berdasarkan pada minat dan kesenangan dalam bekerja.

Adapun faktor-faktor yang mendukung pengembangan motivasi berprestasi dari dalam diri individu menurut Chen (2009) meliputi:

1. Tantangan; seseorang mendapatkan dorongan motivasi terbesar ketika mereka bekerja untuk mengejar suatu tujuan. Sehingga proses pencapaiannya akan memerlukan kerja keras dan aktivitas secara terus menerus.
2. Rasa keingintahuan; faktor ini muncul pada diri seseorang ketika muncul sesuatu yang dapat ditangkap oleh panca inderanya dan menarik perhatiannya. Selain itu karena adanya tingkat pengetahuan yang dimiliki seseorang ketika melakukan aktivitas tertentu, dimana kapasitasnya akan semakin bertambah jika ia melakukan sikap rasa ingin tahu tersebut secara terus menerus.

3. Kontrol; setiap orang memiliki kecenderungan dasar untuk mengontrol apa yang akan dan seharusnya terjadi pada dirimereka
4. Visualisasi; menggunakan imajinasi untuk menggambarkan sesuatu dan situasi yang pada saat ini belum terjadi, sehingga membangkitkan dorongan untuk bertindak.
5. Kompetisi; individu akan cenderung memiliki perasaan puas ketika ia menyadari bahwa keadaan mereka lebih baik daripada oranglain.
6. Kerjasama; individu akan merasa puas ketika bisa menolong orang lain dalam menggapai tujuan-tujuan mereka secara bersama-sama.
7. Pengakuan; perasaan puas ketika orang lain mengetahui dan memberikan penghargaan atas apa yang telah ia lakukan atau capai.

## **SESI MATERI II EKSPLORASI *VI CARIOUS* *EXPERIENCE***

### **PETUNJUK UMUM**

#### **A. Kompetensi Dasar**

1. Peserta mendapatkan informasi bagaimana cara orang lain mendapatkan kesuksesannya
2. Peserta dapat belajar dari kesuksesan oranglain
3. Peserta melakukan *modelling* dalam meraihkesuksesan

#### **B. Alokasi Waktu**

90 menit

#### **C. Materi**

1. *Modelling* terhadap kesuksesan oranglain

#### **D. Referensi**

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H Freeman Company

#### **E. Strategi Pembelajaran**

*Experience learning* dan diskusi

## F. Perlengkapan

Laptop, LCD Proyektor

No	Uraian Kegiatan	Waktu	Pelaksana
1.	<p>Trainer menjelaskan tema dari materi di sesi 3 yakni Eksplorasi pengalaman keberhasilan orang lain (<i>vicarious experience</i>) dimana peserta diarahkan mampu mengeksplorasi pengalaman keberhasilan orang lain untuk dijadikan sebagai contoh dalam mendapatkan kesuksesan dalam bekerja. Melalui metode <i>experience learning</i> trainer menjelaskan mengenai konsep <i>modelling</i> secara teoritis dengan merujuk pada konsep <i>modelling</i> dari Albert Bandura. Trainer menjelaskan tentang definisi <i>modelling</i>, kemudian mengenai empat proses yang <i>modeling</i> yaitu <i>attention</i>, <i>retention</i>, <i>reproduction</i>, dan <i>motivasi</i>. Trainer melanjutkan dengan bahasan mengenai ciri- ciri teori pemodelan dari Bandura dan jenis- jenis pemodelan yang meliputi pemodelan langsung, tidak langsung, gabungan, sesaat, dan berkelanjutan. Kemudian trainer mencoba memberikan contoh aplikasi yang bisa dilakukan oleh peserta dalam mempelajari keberhasilan dan kesuksesan orang lain (proses <i>modelling</i>).</p>	30 menit	Trainer peserta

### MATERI *MODELLING* TERHADAP KESUKSESAN ORANGLAIN

Menurut Albert Bandura salah seorang ilmuwan di bidang psikologi sosial mengatakan bahwa *modelling* adalah proses belajar dengan mengamati tingkah laku atau perilaku dari orang lain disekitar kita. *Modeling* artinya meniru, dengan kata lain juga merupakan proses pembelajaran dengan melihat dan memperhatikan perilaku orang lain kemudian mencontohnya.



Hasil dari *modeling* atau peniruan tersebut cenderung menyerupai bahkan sama perilakunya dengan perilaku orang yang ditiru tersebut. *Modeling* ini dapat menjadi bagian yang sangat penting dan powerfull pada proses pembelajaran.

Pada *modeling* ini, kita tidak sepenuhnya meniru dan mencontoh perilaku dari orang – orang tersebut, namun kita juga memperhatikan hal – hal apa saja yang baik semestinya untuk ditiru atau dicontoh dengan cara melihat bagaimana *reinforcement* atau *punishment*nya yang akan ditiru. Dengan kata lain, semua pembelajaran tidak ada yang terjadi secara tiba – tiba atau instan.

Menurut Bandura terdapat empat proses yang terlibat di dalam pembelajaran melalui pendekatan *modeling*, yaitu perhatian (*attention*), pengendapan (*retention*), reproduksi motorik (*reproduction*), dan penguatan (*motivasi*).

1. Perhatian (*attention*), yang artinya kita memperhatikan seperti apa perilaku atau tindakan – tindakan yang dilakukan oleh prang yang akanditiru.
2. Pengendapan (*retention*), dilakukan setelah mengamati perilaku yang akan ditiru dan menyimpan setiap informasi yang didapat dalam ingatan, kemudian mengeluarkan ingatan tersebut saat diperlukan.
3. Reproduksi motorik (*reproduction*), hal ini dapat menegaskan bahwa kemampuan motorik seseorang juga mempengaruhi untuk dapat memungkinkan seseorang meniru suatu perilaku yang dilihat baik secara keseluruhan atau hanya sebagian.
4. Penguatan (*motivation*), penguatan ini sangat penting. Karena dapat menentukan seberapa mampu kita nantinya melakukan peniruan tersebut, namun penguatannya dari segi motivasi yang dapat memengaruhi keinginan individu tersebut untuk memenuhi tahapan belajarnya.

Faktor lain yang harus diperhatikan adalah faktor biologi. Faktor biologi juga sangat penting dalam penunjang proses pembelajaran modeling secara penuh. Karena apabila faktor biologi kita tidak mendukung, maka proses pembelajaran yang akan dilakukan juga akan mengalami kendala.

Adapun ciri – ciri teori pemodelan yang diungkapkan oleh Bandura antara lain:

1. Unsur pembelajaran utama ialah pemerhatian dan peniruan,
2. Tingkah laku model boleh dipelajari melalui bahasa, teladan, nilai dan lain-lain,
3. Pelajar meniru suatu kemampuan dari kecakapan yang didemonstrasikan oleh nstruktur sebagai model,
4. Peniru memperoleh kemampuan jika memperoleh kepuasan dan penguatan yang positif,
5. Proses pembelajaran meliputi perhatian, mengingat, peniruan, dengan tingkah laku atau timbal balik yang sesuai, diakhiri dengan penguatan yang positif

Selain itu Albert bandura juga menjelaskan mengenai jenis – Jenis Peniruan (*Modeling*) antara lain :

1. Peniruan Langsung

Ciri khas pembelajaran ini adalah adanya *modelling*, yaitu suatu fase dimana seseorang memodelkan atau mencontohkan sesuatu melalui demonstrasi bagaimana suatu ketrampilan itu dilakukan. Meniru tingkah laku yang ditunjukkan oleh model melalui proses perhatian. Contoh: Meniru gaya presentasi orang yang disukai

2. Peniruan Tak Langsung

Peniruan Tak Langsung adalah melalui imajinasi atau perhatian secara tidak langsung. Contoh: Meniru watak seseorang yang dibaca dalam buku.

3. Peniruan Gabungan

Peniruan jenis ini adalah dengan cara menggabungkan tingkah laku yang berlainan yaitu peniruan langsung dan tidak langsung. Contoh: seseorang meniru gaya bicara manajernya dari mengamati langsung dan cerita rekan kerjanya.

4. Peniruan Sesaat /seketika.

Tingkah laku yang ditiru hanya sesuai untuk situasi tertentu saja. Contoh: seorang pelajar meniru gaya berpakaian di TV, tetapi tidak boleh dipakai di sekolah.

5. Peniruan Berkelanjutan

Tingkah laku yang ditiru boleh ditonjolkan dalam situasi apapun. Contoh: seorang pelajar meniru gaya bahasa gurunya.

Konsep *Modelling* dalam pelatihan ini merupakan proses meniru keberhasilan orang lain. Individu akan melihat bagaimana seseorang dapat meraih keberhasilan, bagaimana Cara yang ditempuhnya, bagaimana melakukannya, dan tips-tips apa saja supaya berhasil meraih sebuah tujuan. Sehingga keberhasilan orang lain tersebut memotivasi individu untuk berhasil juga. Semakin berhasil orang yang ditiru maka efikasi diri seseorang akan semakin mudah untuk meningkat juga.

Dengan cara melihat keberhasilan pengalaman orang lain, maka seseorang akan cenderung merasa mampu melakukan hal yang sama, apalagi ditunjang dengan kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuan yang dimilikinya. Dengan melihat kesuksesan orang lain yang memiliki kesamaan dengan dirinya akan dapat meningkatkan harapan efikasi diri yang dimilikinya. Ia dapat menilai dirinya memiliki kemampuan seperti yang dimiliki orang yang diamati sehingga ia melakukan usaha- usaha untuk memperoleh atau meningkatkan ketrampilannya. Dengan prinsip yang sederhana, jika orang lain dapat melakukannya begitu pula dengan saya. Individu dapat melihat cara-cara dan ketrampilan orang yang diamatinya. Dengan model yang kompeten individu dapat belajar cara-cara yang efektif untuk menghadapi hambatan maupun keadaan yang kurang menyenangkan dalam menjalankan aktivitaskerja.

Biasanya pengamatan terhadap pengalaman orang lain tergantung pada beberapa hal anantara lain karakteristik model, kesamaan antara individu dengan model, tingkat kesulitan tugas, keadaan situasional, dan keaneka ragaman hasil yang mampu dicapai oleh model yang diamati. Semakin banyak kemiripan karakteristik individu dengan model yang diamati maka individu akan semakin cepat dalam meniru model.

## **SESI MATERI III**

### ***VERBAL PERSUASION***

#### **PETUNJUK UMUM**

##### **A. Kompetensi Dasar**

1. Peserta dapat saling mendukung dan saling empati terhadap permasalahan kerja yang dialami oleh rekannya dalam menjalankan aktivitas kerja

2. Peserta yang memiliki pengetahuan mengenai konsep komunikasi persuasif dalam aktivitas kerja

**B. Alokasi Waktu**

50 menit

**C. Materi**

1. Dukungan Sosial
2. Komunikasi Persuasif

**D. Referensi**

1. Putri, M. I. (2014). *Pengaruh Pelatihan Komunikasi Persuasif Terhadap Efikasi Diri Untuk Menjual Pada Tenaga Penjual (Sales person)*. Tesis. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia

**E. Strategi Pembelajaran**

*Experience learning*, diskusi

**F. Perlengkapan**

Laptop, LCD Proyektor, kertas dan pensil

	Uraian Kegiatan	Waktu	Perlengkapan	Pelaksana
1.	Sesi berikutnya adalah mengenai <i>verbal persuasion</i> . Terlebih dahulu melalui metode <i>experience learning</i> trainer menjelaskan mengenai konsep dukungan sosial secara teoritis. Kemudian dilanjutkan penjelasan 4 poin dukungan sosial yang meliputi emosional, instrumental, informasi dan persahabatan.	25 menit	Slide materi dukungan sosial Laptop LCD proyektor	Trainer peserta

2.	<p>Trainer menjelaskan mengenai <i>role play</i> dukungan sosial melalui pengisian lembar dukungan sosial. Trainer juga menjelaskan tujuan dari aktivitas tersebut yakni para peserta dapat saling memberikandan menemukan dukungan dan bantuan dari orang lain yang mempermudah dirinya dalam menyelesaikan kesulitan yang dihadapi. Fasilitator membagikan lembar kerja dukungan sosial kepada setiap peserta. Trainer menjelaskan instruksi dimulai dengan peserta diminta menuliskan masalah atau kesulitan yang pernah dihadapi dan solusi yang pernah dilakukan serta bentuk dukungan sosial yang turut berkontribusi menyelesaikan masalah tersebut pada poin no 1. Kemudian setiap peserta diminta menceritakan pengalamannya tersebut. Kemudian pada poin nomor 2 peserta diminta menuliskan masalah atau kesulitan yang dihadapi yang belum ditemukan solusinya. Kemudian peserta menceritakan masalah tersebut sehingga peserta lain dapat memberikan tanggapannya. Peserta lain dapat membantu mengatasi masalah tersebut dengan terlebih dahulu memberikan kalimat dukungan misalnya "saya yakin anda orang yang kuat dan pasti mampu mengahdapinya, menurut saya".</p> <p>setelah selesai trainer menanyakan kepada peserta mengenai perasaan yang dirasakan selama menceritakan permasalahannya sampai mendapatkan solusi dari orang lain dan pelajaran yang bisa diambil dari kegiatan <i>role play</i> tersebut.</p>	25 menit	Slide materi lembar dukungan sosial Laptop LCD proyektor Lembar dukungan sosial	Trainer Peserta Fasilitator
----	---	-------------	--	-----------------------------------

	Trainer mengawali materi komunikasi persuasif dengan menekankan bahwa pentingnya proses komunikasi dalam kehidupan sehari-hari. Kemudian trainer menjelaskan tentang devinisi komunikasi. Penjelasan dilanjutkan dengan fungsi komunikasi interpersonal yang terdiri dari 5 fungsi yakni fungsi belajar, berhubungan, mempengaruhi, bermain dan menolong.	25 menit	Slide materi komunikasi persuasif Laptop LCD proyektor	Trainer peserta
--	---	-------------	--	--------------------

### MATERI DUKUNGAN SOSIAL

Dukungan sosial merupakan faktor dari luar yang mampu membentuk kemampuan efikasi diri seseorang. Sarafino (2006) menjelaskan bahwa dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, perhatian, penghargaan, dan bantuan yang diberikan orang lain atau kelompok kepada individu. Dukungan sosial dapat berasal dari berbagai sumber antara lain pasangan hidup, keluarga, pacar, teman, rekan kerja, dan organisasi atau komunitas. Beberapa bentuk dukungan sosial antara lain:

1. Dukungan emosional dan penghargaan

Dukungan emosional dapat berupa ungkapan empati, perhatian, maupun kepedulian terhadap individu yang bersangkutan. Dukungan emosional akan membuat si penerima merasa berharga, nyaman, aman, terjamin, dan disayang

2. Dukungan instrumental

Dukungan ini berbentuk bantuan yang diberikan secara langsung, bersifat fasilitas atau materi. Misalnya menyediakan fasilitas yang diperlukan karyawan sehingga dapat memperlancar aktivitas pekerjaannya.

3. Dukungan informasi

Dukungan jenis ini memberikan penjelasan tentang situasi dan segala sesuatu yang berhubungan dengan masalah yang sedang dihadapi oleh individu. Dukungan ini dapat berupa nasehat, pengarahan, umpan balik atau saran mengenai apa yang harus dilakukan individu bersangkutan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya.

#### 4. Dukungan persahabatan

Dukungan yang berupa adanya kebersamaan, kesediaan, dan aktivitas sosial yang sama. Bentuk dukungan ini akan membuat individu merasa menjadi anggota dari suatu kelompok yang memiliki kesamaan minat dan aktivitas sosial dengan anggota kelompok lain. Dengan begitu individu akan memiliki perasaan senasip.

Adanya dukungan dari luar menyebabkan individu memiliki perasaan yang kuat bahwa individu tersebut dicintai dan dihargai. Perasaan seperti ini akan menyebabkan seseorang merasa bahwa orang lain peduli dan membutuhkan dirinya, sehingga ia akan semakin bersemangat dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

Karyawan sebagai individu yang melaksanakan kerja di tempat mereka bekerja biasanya memiliki orang-orang yang bisa menjadi sumber dukungan sebagai penguat bagi dirinya dalam menghadapi masalah dan kesulitan yang ada. Dukungan terbesar bagi individu ketika menghadapi tekanan dan kesulitan dalam bekerja berasal dari orang yang memiliki arti penting bagi individu tersebut dan memiliki kedekatan emosional yang kuat.

Kim (2008) menjelaskan ada beberapa sumber dukungan yang ada di tempat kerja meliputi:

##### 1. Supervisor atau pimpinan

Supervisor atau pimpinan bukan hanya bertindak sebagai instruktur atau manajer saja, tetapi juga harus bisa bertindak sebagai penasihat dan pendukung bagi karyawannya dalam melaksanakan tujuan kerja sehari-hari. Pimpinan dan karyawan sudah seharusnya mampu bertukar pendapat, perasaan dan memberikan masukan dalam pembuatan keputusan dengan prinsip saling menguntungkan, menghormati dan menjaga hubungan baik diantara mereka.

##### 2. Rekan kerja

Hubungan yang saling membantu dengan sesama rekan kerja akan mengurangi perasaan negatif dan perasaan tertekan dalam diri karyawan. Sehingga yang ada hanyalah perasaan positif saja.

### 3. Dukungan organisasi

Organisasi yang memiliki perhatian terhadap karyawannya akan menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan kerjanya. Hal ini akan mendorong terciptanya kepercayaan bersama, saling menghormati, dan hubungan yang baik antara pekerja dengan organisasi serta meningkatkan sikap positif dalam menjalankan aktivitas kerja karyawan.

## LEMBAR DUKUNGAN SOSIAL

**Tujuan :** para peserta dapat saling memberikan dan menemukan dukungan dan bantuan dari orang lain yang mempermudah dirinya dalam menyelesaikan kesulitan yang dihadapi

### **Prosedur :**

1. Peserta diminta mengisi lembar tugas dukungan sosial secara mandiri mengenai masalah atau kesulitan yang pernah dialami dalam kehidupan sehari-hari di rumah ataupun ditempat kerja. kemudian peserta juga menuliskan bagaimana dirinya mampu menyelesaikan masalah tersebut serta bentuk dukungan apa saja yang diberikan oleh orang-orang disekitarnya dalam menyelesaikan masalah tersebut.
2. Selain itu peserta juga diminta untuk menyiapkan sebuah permasalahan atau kesulitan yang dihadapinya, dimana peserta belum menemukan solusi dan berharap dukungan dari peserta lain untuk membantu menyelesaikan masalah tersebut.
3. Masing-masing peserta diminta untuk menceritakan pengalaman mengenai masalah dan jalan keluar serta dukungan yang didapat dalam menyelesaikan masalah tersebut secara bergantian.
4. Peserta juga diminta menceritakan permasalahannya yang belum bisa diselesaikan atau belum ditemukan solusinya.
5. Trainer mempersilahkan kepada peserta lain untuk menanggapi permasalahan yang belum ditemukan solusinya tersebut dengan **terlebih dahulu memberikan kalimat dukungan**, kemudian baru memberikan masukan. Contoh :”*saya yakin anda orang yang kuat dan pasti mampu menghadapinya, menurut saya*”. Atau  
*“jangan bersedih, setiap permasalahan pasti ada jalan keluarnya, menurut saya.”.*



6. Secara bergantian peserta menceritakan permasalahannya dan memberikan tanggapan atas permasalahan orang lain. Sehingga setiap peserta memiliki kesempatan untuk menceritakan dan menanggapi sebuah permasalahan.

**Poin diskusi :**

1. Perasaan apa yang dirasakan ketika mampu bercerita dan berbagi mengenai kesulitan yang dialami ?
2. Perasaan apa yang dirasakan saat peserta lain memberikan dukungan dan masukan mengenai permasalahan yang dihadapi?

**Format Lembar Dukungan Sosial**

1	<b><u>Masalah / Kesulitan Yang Pernah Dialami :</u></b> a. b. c.	<b><u>Dukungan Dari Lingkungan :</u></b>
	<b><u>Solusi :</u></b> a. b. c.	
2	<b><u>Masalah / Kesulitan Yang Belum Ditemukan Solusi:</u></b> a. b. c.	<b><u>Dukungan Dari Lingkungan Yang Bisa Didapatkan :</u></b>
	<b><u>Solusi Dari Peserta Lain :</u></b> a. b. c.	

## MATERI KOMUNIKASI PERSUASIF

Komunikasi berasal dari bahasa latin *communis* yang berarti sama (*common*). Dari kata *communis* berubah menjadi *Kommunicare* yang berarti menyebarkan atau memberitahukan. Jadi asal katanya komunikasi berarti menyebarkan atau memberitahukan informasi pada pihak lain guna mendapatkan pengertian yang sama.

De vito (1995) mengatakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan antara 2 orang atau antara sekelompok kecil orang secara spontan dan informal. Komunikasi interpersonal memiliki 5 fungsi antara lain:

1. Fungsi belajar; setiap orang yang terlibat dalam komunikasi interpersonal maka orang tersebut belajar sedikit lebih banyak tentang dunia sekitar dan tentang dirinya. komunikasi interpersonal memberikan kesempatan kepada seseorang untuk mempelajari kompetensi komunikasi pada dirinya sendiri. Selain itu seseorang memungkinkan akan memperoleh umpan balik yang berharga mengenai perasaan-perasaan dan perilaku-perilakunya.
2. Fungsi berhubungan; salah satu diantara hasrat dan kebutuhan terbesar manusia adalah menciptakan dan memelihara hubungan yang erat dengan orang lain. Komunikasi interpersonal membutuhkan waktu yang cukup untuk menciptakan dan memelihara hubungansosial.
3. Fungsi mempengaruhi; seseorang sering mencoba dan mempengaruhi sikap-sikap dan perilakunya dari orang lain dalam sebuah hubungan interpersonal. Situasi tersebut banyak dimanfaatkan untuk melakukan bujukan secara interpersonal
4. Fungsi bermain; bermain mencakup semua aktivitas dengan tujuan untuk memperoleh sebuah kesenangan
5. Fungsi menolong; para psikiater dan terapis dari berbagai profesi selain menawarkan bimbingan lewat interaksi interpersonal, juga melaksanakan fungsi tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Untuk memenuhi fungsi ini dibutuhkan keterampilan dan kebutuhan seseorang dalam komunikasi interpersonal.

Salah satu bentuk komunikasi persuasif melalui pendekatan model respon kognitif biasa dikenal dengan istilah ELM (*elaboration likelihood model*). ELM menganggap bahwa pendengar adalah peserta aktif atau setidaknya berpotensi, sehingga dibutuhkan usaha dari penyampai informasi untuk berfikir secara hati-hati tentang pesan dan argumen di dalamnya sehingga tidak harus mengerahkan waktu dan upaya berpikir yang sangat besar mengenai maksud sebuah pesan yang disampaikan.

Benoit dan Benoit (2008) mengatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk dapat terpengaruh atau tidak, antara lain:

1. Motivasi dan keterlibatan pendengar

keterlibatan menyangkut pada pentingnya topik pesan persuasif bagi pendengar. Ketika pendengar peduli dan percaya tentang topik yang disampaikan sangat relevan dan penting, pendengar akan lebih mudah terlibat dan bersedia mengeluarkan upaya kognitif yang diperlukan untuk berfikir tentang pesan tersebut. Jika pesan dianggap penting bagi seseorang maka ia akan memiliki alasan (motivasi) untuk memperhatikan pesan tersebut dan merenungkan ide-idenya, data-data pendukungnya serta argumen yang bermanfaat.

2. Kemampuan pendengar untuk memahami

Apabila pesan yang disampaikan sulit dipahami (membingungkan) maka proses komunikasi persuasif secara mendalam akan sulit terjadi walaupun sebenarnya pesan tersebut sangat penting bagi pendengar.

3. Setuju atau tidak setujunya pendengar pada pesan yang disampaikan

Kemampuan berfikir tidak sepenuhnya menjamin suatu proses persuasi dapat terjadi. Pendengar dapat saja berfikir untuk menyukai atau tidak serta setuju atau tidak pada pesan yang disampaikan. Salah satu yang bisa dilakukan adalah dengan menguatkan argumen si pemberi informasi. Dengan kuatnya argumen-argumen maka akan memperkecil celah si pendengar untuk tidak menyetujui isi dari pesan tersebut.

Selain itu untuk bisa menjaga komunikasi persuasif yang baik seorang penyampai pesan harus bersikap kredibel dan menarik. Kredibilitas penyampai pesan adalah faktor penting dari komunikasi persuasif dan merupakan hal yang sangat mudah untuk diamati. Ketika pendengar mengetahui keadaan/ identitas penyampai pesan, kemudian mempercayainya maka persuasi dapat terjadi.

Dimensi kredibilitas penyampai pesan adalah keahlian yakni seberapa luas pengetahuan penyampai pesan mengenai topik, serta kepercayaan yakni apakah seorang penyampai pesan mengungkapkan hal-hal yang tidak baik dan membingungkan atau justru sebaliknya. Peran kredibilitas dalam proses komunikasi persuasif dapat dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Bersikap dan berperilaku yang membuat pendengar yakin bahwa seseorang tersebut ahli dan menguasai materi atau topik yang disampaikan. Hal ini salah satunya dapat dilakukan dengan memperkenalkan diri terlebih dahulu.
2. Menjaga kepercayaan pendengar dengan penguasaan materi yang dimilikinya. Penjelasan yang diberikan tidak boleh meninggalkan tema inti dari pesan yang disampaikan, tidak boleh pula terlalu fokus pada persepsi dirisendiri.

## SESI MATERI IV

### PEMBENTUKAN CITRA DIRI (*SELF IMAGE*) YANG POSITIF

#### PETUNJUKUMUM

##### A. Kompetensi Dasar

1. Peserta mengetahui citra diri apa saja yang perlu dimiliki
2. Peserta mampu terbiasa mengeluarkan persepsi positif dalam menjalankan aktivitas kerjanya

##### B. Alokasi Waktu

90 menit

##### C. Materi

1. Pembentukan *self image* (citra diri)
2. Pembentukan persepsi positif

##### D. Referensi

1. Rakhmat, J. (2004) *Psikologi Komunikasi*. Jakarta: Remaja Rosdya Karya

### E. Strategi Pembelajaran

*Experience learning,*

### F. Perlengkapan

Laptop, LCD Proyektor

No	Uraian Prosedur	Waktu	Perlengkapan	Pelaksana
1.	Trainer membuka sesi ke 5 dengan menjelaskan terlebih dahulu bahwa kita telah memasuki sesi pembentukan <i>self image</i> yang positif. Trainer kemudian menjelaskan definisi citra diri dengan metode <i>experience learning</i> . Trainer memaparkan beberapa elemen utama yang mempengaruhi komunikasi yang menunjang citra diri positifnya diantaranya kontak mata, ekspresi wajah, gerakan tangan dan kaki, jabatan tangan dan lainnya.	30 mNT	Slidemateri membentuk citra diri Laptop LCD Proyektor	Trainer Peserta
2.	<i>Experience learning</i> materi sikap positif yang diberikan trainer diawali dengan penekanan bahwa pentingnya seorang penbatik memiliki sikap positif dalam bekerja. Kemudian pembahasan dilanjutkan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam sikap positif meliputi harapan positif, afirmasi diri, pernyataan tidak menilai, dan penyesuaian diri realistis. Trainer mendorong peserta untuk senantiasa menampilkan sikap positif melalui berbagai contoh aplikasi dilapangan.	30 Menit	Slide Materi Sikap Positif	Trainer Peserta Laptop LCD Proyektor

3.	Sebelum memulai <i>game give me happiness</i> peserta diminta berdiri secara berpasangan. Kemudian trainer menjelaskan aturan main. Fasilitator membagikan 1 kertas kecil ke masing-masing peserta. Tiap peserta diminta menuliskan 1 kata- kata positif dan diberikan kepada masing-masing pasangannya. Trainer meminta beberapa peserta untuk membaca kata-kata positif yang diterimanya. Kemudian trainer meminta beberapa peserta untuk menceritakan perasaan yang dirasakan baik ketika menulis, memberikan dan membaca kata-kata positif yang diterimanya. Trainer menjelaskan pesan yang terkandung dalam permainan tersebut.	30 menit	Kertas kecil Laptop LCD proyektor	Trainer Peserta Fasilitator
----	--	----------	--	-----------------------------------

### MATERI CITRA DIRI (*SELFIMAGE*)

Keberhasilan seseorang ditentukan oleh citra diri yang ditampilkan saat menjalankan aktivitas. Hal ini dikarenakan pekerja batik langsung berinteraksi dengan para pelanggan. Tanpa disadari bahasa tubuh dan ekspresi wajah menyampaikan banyak pesan kepada orang lain. Bahkan keduanya seringkali lebih dapat menyampaikan pesan yang sesungguhnya dalam berkomunikasi daripada sekedar kata-kata.

Tim Dafa Publishing (2010) memaparkan beberapa elemen utama dalam berkomunikasi yang dapat mempengaruhi keberhasilan antara lain:

#### 1. Kontak mata

Pepatah mengatakan mata adalah jendela hati. Hal ini karena melalui mata kita dapat memperoleh petunjuk mengenai isi hati dan pikiran seseorang. Ketika yang terjadi adalah kontak mata dan pupil membesar mengisyaratkan mata tersenyum (*smiling eyes*) yang bertanda positif.

Namun sebaliknya jika kontak mata sedikit bahkan tidak ada maka berarti tidak menarik, menyembunyikan sesuatu, merasa tidak nyaman atau mengalami gangguan di sekitarnya. Saat berjabat tangan dengan pelanggan karyawan harus menatap mata mereka dan tersenyum tulus. Sebuah senyuman yang hangat akan mampu mencairkan suasana. Ketika

berbicara, jagalah kontak mata dengan pelanggan secara konsisten, tidak perlu terus menerus setiap saat, namun jagalah supaya dapat tetap terhubung dan pesan yang ingin disampaikan dapat tersampaikan dengan baik.

## 2. Ekspresi wajah

Salah satu ekspresi wajah yang terpenting adalah mulut dan bibir. Jika bibir mengarah keatas (membentuk senyum) maka akan memberi sinyal positif. Selain itu gerakan alis juga memegang peranan penting. Aturlah gerakan alis yang menunjang dengan kontak mata serta *genuinesmile*.

## 3. Gerakan tangan dan kaki

Gerakan tangan dan kaki erat kaitannya dengan suatu postur tubuh. Dalam komunikasi, postur tubuh terbuka lebih disukai karena menampilkan kesan bahwa seseorang memiliki sikap terbuka. Postur tubuh yang rileks dan terbuka dengan gerakan tangan sewajarnya maka akan menunjang konsep pembicaraan yang akan dibawakan saat melakukan aktivitas pemasaran.

## 4. Sambutan

Sebuah jabatan tangan yang baik seharusnya disertai dengan sambutan (*greeting*) seperti “*senang bertemu dengan anda*”. Ketika memulai percakapan dan posisi masih berjabat tangan jangan langsung melepaskan secara spontan, melainkan seiring dengan pembicaraan lepaskan tangan secara perlahan untuk menunjukkan bahwa anda memperhatikan apa yang diucapkannya. Kemudian saat bertukar kartu nama, ambil kartu nama dia dengan dua tangan karena hal ini menunjukkan kesopanan. Setelah menerima jangan langsung dimasukkan tas atau dompet melainkan dilihat dan dibaca sejenak kemudian konfirmasi kepadanya. Hal ini untuk mengawali jalinan interaksi dengannya.

## 5. Postur tubuh

Postur tubuh sangat penting. Berdirilah dengan tegap dan tidak membungkuk, tidak menaruh tangan didalam saku. Kemudian berdirilah jangan terlalu jauh dan jangan terlalu dekat dengan lawan bicara. Posisikan tubuh kita berhadapan dengannya. Jika subjek sedang berada di tengah percakapan maka sabarlah supaya ia tidak terganggu. Sebelum menjabat tangannya, fokuskan perhatian dengan sepenuhnya.

## 6. Jabat tangan

Jabat tangan seringkali digunakan untuk menilai kesan pertama dari seseorang. Hindari

jabat tangan *dreaded dead fish* yakni jabat tangan yang lemah, tidak berenergi dan tidak menggenggam tangan pihak lawan dengan sepenuh hati. Jabat tangan seperti ini mengindikasikan orang tersebut lemah dan bukan tipe pengambil keputusan. Ketika berjabat tangan saat pertemuan berakhir, gunakan juga tangan kiri untuk menjabat guna memberikan kesan yang kuat.

#### 7. Sinyal lainnya

Beberapa bahasa tubuh lain yang harus dihindari antara lain nafas tidak beraturan, keringat berlebihan, sering menelan ludah, gesture gugup dan sebagainya.

Selain beberapa poin bahasa tubuh diatas, faktor yang juga sangat penting adalah berkaitan dengan penampilan. Penampilan yang rapi dan bersih dapat memberikan efek positif saat seseorang melakukan kegiatan pemasaran, karena ia dapat menghidupkan situasi dan menarik perhatian orang menjadi positif terhadap produk atau jasa yang akan dipasarkan. Beberapa bagian penampilan yang harus diperhatikan antara lain rias wajah, tatanan rambut, pakaian, bau badan, dan sebagainya.

Penampilan harus selaras dengan profesi yang sedang dijalani. Penampilan juga mempengaruhi tersampainya pesan yang ingin disampaikan melalui pesan non verbal. Rakhmat (2004) menjelaskan ada beberapa jenis pesan non verbal meliputi pesan kinestetik (pesan fasial, gesture dan postural), pesan proksemik (pengaturan jarak dan ruang), pesan artifaktual (penampilan tubuh, pakaian dan kosmetik), pesan paralinguistik (cara pengucapan pesan verbal), pesan sentuhan dan bau-bauan.

Selain penampilan keberhasilan seorang karyawan bagian pemasaran juga ditentukan oleh sikapnya. Tanpa sikap yang baik maka pekerjaannya tidak akan berjalan lancar dan sulit meraih kepercayaan dari pelanggan. Sikap tidak terbatas pada gaya bicara, cara berjalan, pembawaan, bahasa tubuh, tetapi juga dari apapun yang melekat pada diri seorang karyawan bagian pemasaran. Bagaimana aksesoris yang ia kenakan, apakah antara jam tangan, pakaian, sepatu, gaya bersisir sudah selaras dengan perilaku yang ditampilkan.

### **MATERI SIKAP POSITIF**

Membentuk sikap dan persepsi positif terhadap suatu keadaan yang tidak menyenangkan akan membuat individu melihat keadaan tersebut secara rasional, tidak mudah putus asa ataupun menghindar dari keadaan tersebut, tetapi justru berusaha mencari jalan



keluar dari permasalahan yang muncul. Sikap positif adalah sikap yang menekankan pada sudut pandang positif baik terhadap diri sendiri, orang lain, maupun situasi yang sedang dihadapi.

Sikap positif dapat menjadi dasar yang mendorong seseorang untuk berbuat dan bekerja dengan mengembangkan akal, perasaan dan perilakunya menjadi lebih baik sehingga dapat mengubah kualitas hidupnya menjadi lebih baik. Beberapa aspek yang terkandung dalam sikap dan pikiran positif antarlain:

1. Harapan yang positif (*positive expectation*)

Yakni melakukan sesuatu dengan lebih memusatkan perhatian pada kesuksesan, optimisme, pemecahan masalah, dan menjauhkan diri dari perasaan takut akan kegagalan

2. Afirmasi diri (*selfaffirmative*)

Yakni memusatkan perhatian pada kekuatan diri dan melihat diri secara positif. Dalam hal ini individu menggantikan kritik pada diri sendiri dengan memfokuskan pada kekuatan diri yang dimiliki

3. Pernyataan yang tidak menilai (*non judgementtalking*)

Yakni suatu pernyataan yang lebih menggambarkan keadaan secara objektif daripada menilai suatu keadaan. Pernyataan atau penilaian ini dimaksudkan sebagai pengganti saat seseorang cenderung memberikan pernyataan atau penilaian negatif.

4. Penyesuaian diri yang realistis (*realisticadaptation*)

Yakni mengakui kenyataan dan segera berusaha menyesuaikan diri dari penyesalan, frustrasi dan menyalahkan diri.

Googhart (1985) menyatakan bahwa individu yang bersikap dan berfikiran positif akan cenderung memandang suatu tekanan sebagai sebuah tantangan dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Setiap pemikir positif akan melihat suatu kesulitan dengan cara pandang yang gamblang dan polos serta tidak mudah terpengaruh sehingga tidak mudah putus asa oleh berbagai tantangan masalah yang dihadapinya.

Peale(19996) mengatakan dengan membentuk sikap positif terhadap suatu keadaan yang tidak menyenangkan akan membuat individu tidak hanya melihat keadaan tersebut saja, melainkan juga mampu mencari jalan keluar dari setiap persoalan yang muncul.

Aspek positif akan mengantarkan individu pada informasi yang positif sehingga individu tersebut menjadi lebih optimis. Individu yang memiliki sikap positif akan dapat

membantu memberikan semangat dan motivasi kepada rekan-rekannya. Sikap positif ini sangat penting untuk interaksi yang efektif. Sikap positif memiliki dorongan untuk lebih menghargai kepentingan dan keberadaan orang lain.

## SESI PENUTUP

### PETUNJUKUMUM

#### A. Kompetensi Dasar

1. Peserta mampu mengungkapkan hal-hal positif yang diperolehnya dari acara pelatihan efikasi diri ini
2. Peserta semakin yakin mengenai kompetensi dirinya dan mampu mengaplikasikan dalam aktivitas kerja

#### B. Alokasi Waktu

30 menit

#### C. Materi

1. Penguatan materi pelatihan
2. Evaluasi
3. *Postest*

#### D. Strategi Pembelajaran

*Experience learning*

#### E. Perlengkapan

Lembar evaluasi, skala *postest*



No	Uraian Prosedur	Waktu	Perlengkapan	Pelaksana
1.	Kata penutup	10 menit		Trainer Peserta
2.	Pemberian Kesan dan Pesan			
3.	Pengisian Lembar Evaluasi Pelatihan		Lembar evaluasi pelaksanaan pelatihan	
4.	Penutup			

## PERHITUNGAN KATEGORI VARIABEL

### A. Kelompok Eksperimen

$$\text{Mean Empirik} = 39,33$$

$$\text{Skor tinggi} = 4$$

$$\text{Skor rendah} = 0$$

#### Mean Hipotetik

$$= \frac{(\text{Skor tertinggi} + \text{skor terendah}) \times \text{jumlah item valid}}{2}$$

$$= \frac{(4 + 0) \times 32}{2}$$

$$= \frac{4}{2} \times 32$$

$$= 64$$

#### Standar Deviasi Hipotetik

$$= \frac{(\text{Skor tertinggi} \times \text{jumlah item valid}) - (\text{Skor rendah} \times \text{jumlah item valid})}{6}$$

$$= \frac{(4 \times 32) - (0 \times 32)}{6}$$

$$= \frac{128 - 0}{6}$$

$$= \frac{128}{6}$$

$$= 21,3$$

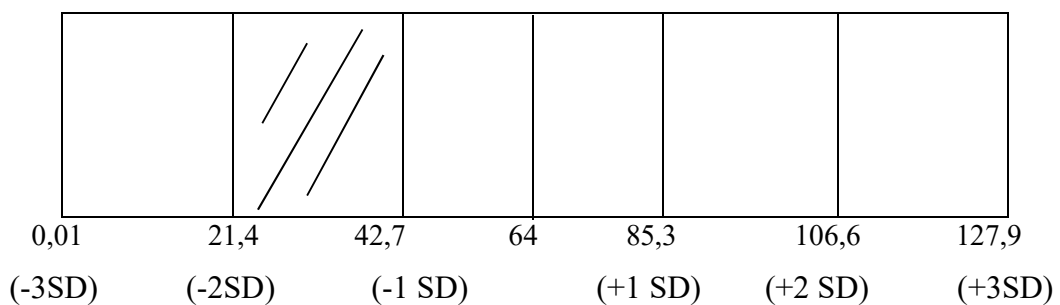
SR

R

SD

T

ST



B. Kelompok Kontrol

**Mean Empirik** = 36,07

Skor tinggi = 4

Skor rendah = 0

**Mean Hipotetik**

= (Skor tertinggi + skor terendah) x jumlah item valid

$$\frac{\quad\quad\quad}{2}$$
$$= (4 + 0) \times 32$$

$$= \frac{4}{2} \times 32$$

$$= 64$$

**Standar Deviasi Hipotetik**

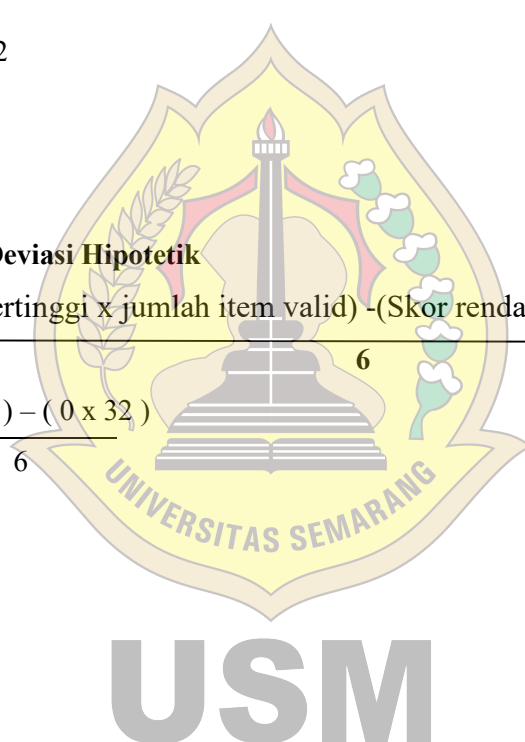
= (Skor tertinggi x jumlah item valid) - (Skor rendah x jumlah item valid)

$$\frac{\quad\quad\quad}{6}$$
$$= (4 \times 32) - (0 \times 32)$$

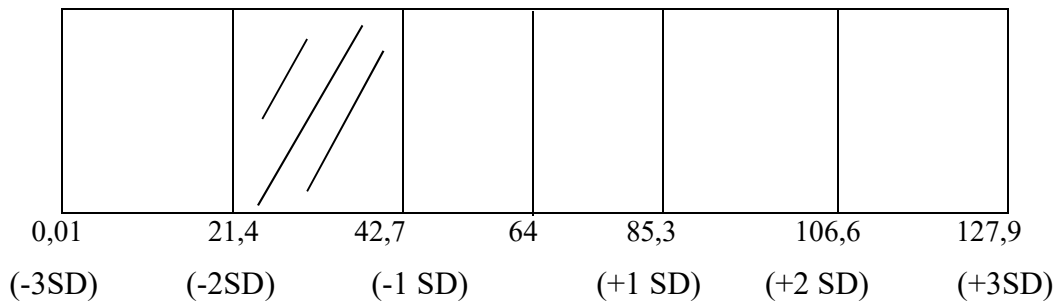
$$= \frac{128 - 0}{6}$$

$$= \frac{128}{6}$$

$$= 21,3$$



SR                      R                      SD                      T                      ST



Tabel  
Distribusi Jawaban Skor Kelompok Kontrol

No	Inisial Subyek	No item																																	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
1	TS	ss	ts	s	ts	ts	ts	ts	ss	ss	ss	s	ts	ss	ts	ss	ts	s	s	ss	ss	ss	ss	ss	ts	ss	ss	ss	ss	ss	ss	ss	ss	ss	sts
2	JH	ss	ts	s	ss	ts	ts	ss	s	s	ts	s	ts	ss	ts	ts	s	ts	s	ss	ss	ss	ts	ss	ss	ts	ts	ss	s	ss	ss	ss	ss	sts	
3	UM	ss	ss	ss	ts	ts	ss	ts	s	ss	ss	ss	ss	s	ts	ts	ss	ts	s	ts	s	ss	ts	ss	ss	ts	ss	ss	ss	ss	ss	ss	s	ts	
4	SN	ss	ts	ss	ts	ts	ts	ts	s	ss	ts	s	ts	ss	ts	ts	s	ts	ss	ts	ss	ss	ts	s	ss	ts	ts	ts	ss	ts	ss	s	sts		
5	UY	s	s	ss	ts	ts	ts	ts	ts	s	s	ts	s	s	s	ts	ts	s	s	s	ss	s	s	s	ts	ts	ts	ts	s	ts	s	ss	ts		
6	MS	s	ts	s	s	ts	s	ts	ts	s	ts	s	ts	ss	ts	ts	s	ts	ts	ts	ts	s	s	s	ts	ts	ts	ts	ts	ts	ts	ts	ss	sts	
7	ZL	s	s	ts	ts	ts	ts	ts	ts	s	ss	s	ts	ss	s	ts	ss	s	s	ts	s	ss	s	s	ts	ts	ss	ts	s	ts	s	s	ts		
8	WQ	s	ss	s	s	s	s	s	ts	s	ss	s	s	s	s	ts	s	ss	ts	s	ss	s	ts	ts	s	ts	s	s	ts	s	s	ts	s	ts	
9	MM	s	ts	s	s	ts	ss	ss	s	s	ss	s	ss	s	ss	ss	ss	ts	s	ss	ts	ss	ts	s	ss	ts	ss	ss	s	ss	s	s	ts		
10	KS	s	s	ss	ss	s	s	s	ss	ss	ss	s	ss	s	s	ts	s	s	s	ts	s	s	ts	s	ts	s	s	s	ts	ss	s	s	ts		
11	SY	ss	ts	s	s	ss	s	ts	ts	s	s	ts	ts	sts	s	ss	ts	ss	ts	ts	ts	ss	ss	ts	ts	ts	ss	ts	s	ss	sts	s	ts		
12	TT	s	ss	ts	ss	ts	ss	ts	sts	s	ss	s	ts	ts	ss	s	sts	ss	ts	s	ts	s	ts	ts	ts	ts	s	ts	ts	ts	ts	s	sts		
13	KD	s	s	ss	s	ts	ts	ts	ts	ss	ss	ss	ts	ts	ts	ss	sts	ts	ts	ss	ts	ss	ss	sts	ss	ts	ss	ss	sts	ss	sts	s	sts		
14	ER	s	ts	s	s	ts	ts	ts	s	s	s	s	ts	s	ts	ts	s	s	s	ts	ss	s	s	s	ts	ts	ts	ts	s	ts	s	s	ts		
15	NN	ss	ts	s	s	ss	ts	ss	ts	s	s	s	ts	s	ts	ts	ts	s	ts	ts	s	s	s	ts	ts	ts	ss	s	ts	s	s	ts			



Tabel  
Distribusi Jawaban Skor Kelompok Eksperimen

No	Inisial Subyek	No item																																	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
1	SZ	S	TS	S	TS	S	TS	S	TS	S	TS	S	TS	S	S	S	TS	S	TS	S	TS	TS	S	SS	S	TS	S	S	TS	S	TS	SS	TS		
2	KP	SS	S	SS	TS	SS	STS	SS	TS	SS	STS	S	STS	S	S	S	TS	SS	STS	S	STS	S	TS	TS	STS	SS	TS	S	STS	S	STS	S	STS		
3	TR	S	SS	S	S	S	TS	S	TS	SS	TS	S	TS	S	TS	SS	S	SS	STS	S	TS	S	TS	S	TS	S	TS	S	S	SS	STS	SS	STS		
4	AS	S	TS	SS	TS	SS	STS	SS	TS	SS	STS	SS	STS	SS	STS	SS	STS	SS	STS	SS	STS	SS	STS	SS	TS	SS	STS	S	STS	SS	STS	SS	STS		
5	SW	SS	STS	SS	STS	SS	STS	SS	STS	SS	STS	SS	STS	SS	STS	SS	STS	SS	STS	SS	STS	SS	STS	SS	TS	SS	STS	SS	STS	SS	STS	SS	STS		
6	MT	SS	SS	S	TS	SS	STS	S	TS	SS	TS	SS	STS	S	S	S	STS	SS	STS	SS	STS	TS	STS	S	S	S	TS	S	TS	SS	STS	SS	STS		
7	MS	S	S	S	TS	S	STS	S	TS	SS	STS	S	TS	S	TS	S	TS	S	STS	S	STS	TS	STS	S	S	TS	TS	S	TS	S	S	S	TS		
8	SJ	S	S	S	S	S	STS	S	S	S	TS	S	TS	S	S	S	STS	S	TS	S	TS	S	TS	TS	TS	TS	S	TS	S	TS	S	TS	S	TS	
9	TY	SS	S	S	TS	SS	STS	S	TS	S	TS	SS	TS	S	TS	SS	TS	SS	TS	S	TS	SS	TS	SS	TS	S	TS	SS	TS	SS	TS	SS	TS	SS	
10	SL	S	TS	SS	TS	TS	STS	S	SS	SS	TS	SS	TS	SS	STS	S	TS	S	STS	S	STS	TS	TS	SS	TS	S	TS	S	TS	TS	STS	S	STS		
11	AR	S	S	S	TS	S	STS	S	TS	S	STS	S	SS	TS	S	TS	S	STS	S	STS	S	STS	S	TS	TS	TS	S	TS	S	STS	S	STS	S	STS	
12	AW	S	S	S	S	SS	STS	SS	TS	S	TS	S	TS	SS	TS	SS	TS	S	TS	SS	TS	S	TS	S	TS	S	TS	TS	TS	S	TS	S	TS	TS	
13	SP	S	TS	S	TS	S	STS	S	STS	S	TS	S	TS	S	TS	SS	STS	S	STS	S	STS	S	STS	SS	STS	SS	TS	SS	STS	S	STS	SS	STS		
14	SM	S	SS	S	TS	S	TS	S	TS	S	TS	S	TS	S	TS	S	S	S	S	TS	S	TS	TS	TS	S	TS	S	TS	S	TS	S	TS	S	TS	
15	US	S	S	S	TS	SS	STS	S	TS	S	TS	S	TS	SS	S	SS	TS	SS	STS	SS	STS	SS	STS	S	TS	SS	S	S	TS	SS	TS	S	STS	S	STS



USM



**USM**

Tabel  
Distribusi Skor Kelompok Kontrol

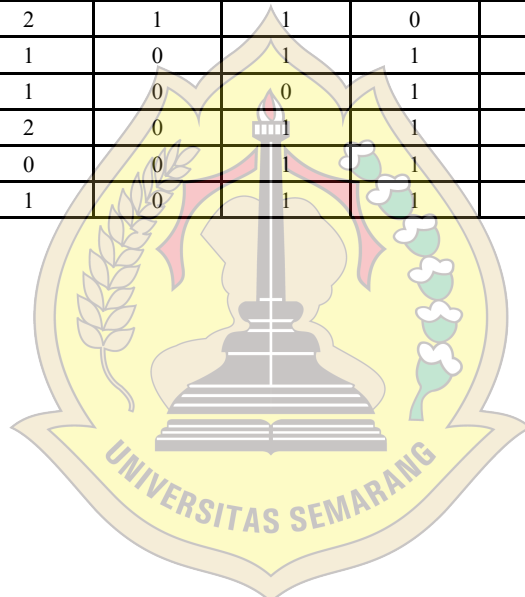
No	Inisial		No Item																																
	Subyek		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	TS		0	2	1	0	1	2	2	2	0	1	2	3	3	1	0	2	0	1	1	0	1	3	1	2	4	3	1	3	3	3	3	1	1
2	JH		0	1	0	1	1	2	2	1	1	0	2	1	3	3	0	2	1	1	1	1	3	3	0	1	3	3	3	3	3	3	1	1	
3	UM		0	3	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2	3	0	2	1	0	0	0	1	1	1	1	3	1	1	2	3	2	0	0	
4	SN		0	1	0	0	1	1	0	2	0	0	2	3	2	1	0	2	0	0	0	0	1	1	0	0	2	1	1	0	2	3	0	1	
5	UY		0	2	0	0	1	2	0	1	1	1	2	0	2	1	1	2	1	1	0	0	0	0	1	1	3	1	3	0	3	3	1	0	
6	MS		0	2	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	3	0	2	0	1	3	0	3	3	1	1	
7	ZL		0	2	0	1	1	2	0	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	0	2	0	1	2	3	2	0	0	
8	WQ		0	2	1	0	0	0	0	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	0	2	0	1	2	3	2	0	0	
9	MM		0	2	0	1	1	2	0	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	0	2	0	1	2	3	2	0	0	
10	KS		0	2	0	1	1	2	0	1	0	0	2	2	2	1	0	2	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	1	1	2	2	0	0	
11	SV		0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	2	1	2	1	0	2	0	0	0	0	1	1	0	1	3	1	1	2	2	2	0	0	
12	TT		0	0	0	0	1	2	0	1	1	1	2	1	2	1	0	2	0	1	0	0	0	3	0	1	2	1	1	2	2	3	0	1	
13	KD		2	0	1	3	1	2	0	2	0	1	2	2	2	0	1	0	1	0	0	1	3	1	1	0	2	0	1	2	3	2	0	1	
14	ER		0	0	1	0	1	2	0	2	1	1	0	1	0	0	0	2	0	1	0	1	0	3	1	1	2	1	1	2	2	3	0	0	
15	NN		0	1	0	1	1	1	0	2	0	0	2	1	2	1	0	2	0	0	0	0	1	1	0	1	2	1	1	2	2	2	0	0	



**USM**



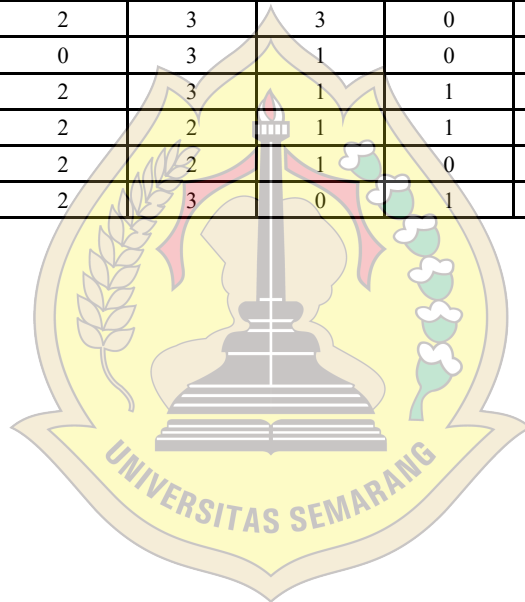
No	Inisial								
	Subyek	1	2	3	4	5	6	7	8
1	SZ	0	2	0	1	1	1	0	2
2	KP	2	1	1	1	1	2	2	2
3	TR	0	0	0	0	1	1	0	2
4	AS	0	2	1	1	1	2	2	2
5	SW	2	3	1	3	1	2	2	3
6	MT	2	0	0	1	1	2	0	2
7	MS	0	1	0	1	1	2	0	2
8	SJ	0	1	0	0	1	2	0	1
9	TY	2	1	0	1	1	2	0	2
10	SL	0	2	1	1	0	2	0	0
11	AR	0	1	0	1	1	2	0	2
12	AW	0	1	0	0	1	2	2	2
13	SP	0	2	0	1	1	2	0	3
14	SM	0	0	0	1	1	1	0	2
15	US	0	1	0	1	1	2	0	2



# USM

Tabel  
Distribusi Skor Kelompok Eksperimen

No item								
9	10	11	12	13	14	15	16	17
0	0	2	2	2	0	0	2	0
1	1	2	3	2	0	0	2	1
1	0	2	2	2	1	1	0	1
1	1	3	3	3	3	1	3	1
1	1	3	3	3	3	1	3	1
1	0	3	3	2	0	0	3	1
1	1	2	2	2	1	0	2	0
0	0	2	2	2	0	0	3	0
0	0	3	2	2	1	1	2	1
1	0	3	2	3	3	0	2	0
0	1	2	0	3	1	0	2	0
0	0	2	2	3	1	1	2	0
0	0	2	2	2	1	1	3	0
0	0	2	2	2	1	0	0	0
0	0	2	2	3	0	1	2	1



**USM**

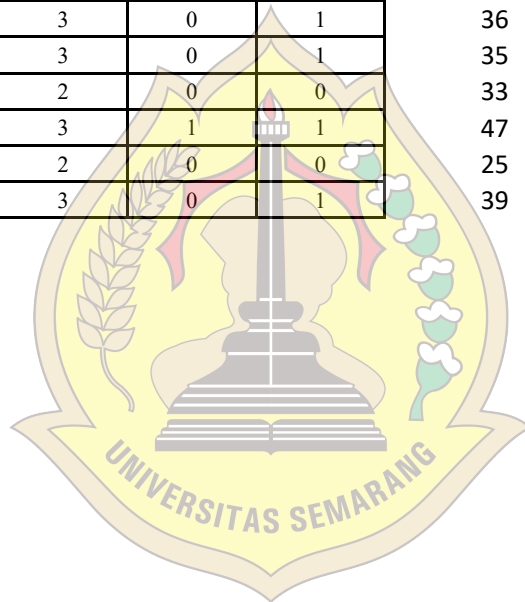
18	19	20	21	22	23	24	25	26
0	0	0	0	0	1	0	2	0
1	0	1	1	3	0	1	2	3
1	0	0	1	1	0	1	3	1
1	1	1	3	3	1	2	4	3
1	1	1	3	3	1	1	4	3
1	1	1	0	3	0	0	3	1
1	0	1	0	3	0	0	2	1
0	0	0	1	1	0	1	2	1
0	0	0	3	1	1	1	3	1
1	0	1	0	1	1	1	3	1
1	0	1	1	3	0	1	2	1
0	1	0	1	1	0	1	3	1
1	0	1	1	3	1	2	4	1
0	0	0	0	1	0	1	3	1
1	1	1	1	1	1	0	3	1



**USM**

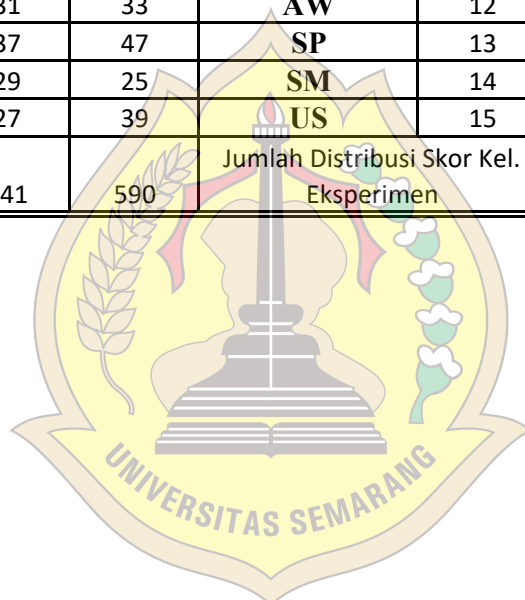
27	28	29	30	31	32
1	2	2	2	1	0
3	2	2	3	0	1
1	0	3	3	1	1
1	3	3	3	1	1
3	3	3	3	1	1
1	2	3	3	1	1
1	2	2	0	0	0
1	2	2	2	0	0
3	2	3	2	1	0
1	2	0	3	0	1
1	2	2	3	0	1
0	2	2	2	0	0
3	3	2	3	1	1
1	2	2	2	0	0
3	2	2	3	0	1

26  
47  
31  
61  
68  
42  
31  
27  
42  
36  
35  
33  
47  
25  
39



**USM**

No	Inisial Nama	Skor		Inisial Nama	No
	K. Kontrol			K. Eksperimen	
1	<b>TS</b>	50	26	<b>SZ</b>	1
2	<b>JH</b>	51	47	<b>KP</b>	2
3	<b>UM</b>	42	31	<b>TR</b>	3
4	<b>SN</b>	27	61	<b>AS</b>	4
5	<b>UY</b>	34	68	<b>SW</b>	5
6	<b>MS</b>	48	42	<b>MT</b>	6
7	<b>ZL</b>	38	31	<b>MS</b>	7
8	<b>WQ</b>	35	27	<b>SJ</b>	8
9	<b>MM</b>	37	42	<b>TY</b>	9
10	<b>KS</b>	28	36	<b>SL</b>	10
11	<b>SY</b>	27	35	<b>AR</b>	11
12	<b>TT</b>	31	33	<b>AW</b>	12
13	<b>KD</b>	37	47	<b>SP</b>	13
14	<b>ER</b>	29	25	<b>SM</b>	14
15	<b>NN</b>	27	39	<b>US</b>	15
Jumlah Distribusi Skor Kel. Kontrol		541	590	Jumlah Distribusi Skor Kel. Eksperimen	



# USM



**USM**

**BUKU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI  
FAKULTAS PSIKOLOGI**



**YAYASAN ALUMNI UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**UNIVERSITAS SEMARANG**


Jl. Soekarno-Hatta Semarang, Telp. (024) 6702757

2018


**USM**

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**  
**Judul Skripsi**

PELATIHAN EFIKASI DIRI UNTUK  
MENINGKATKAN PERILAKU KERJA INOVATIF  
PADA PEKERJA BATIK

No	Tgl. Konsultasi	Uraian Hasil Konsultasi	Paraf Pembimbing
1.	9 OKT 2018	<p>1. Masalah <i>pd self efficacy</i> Jelaskan dg disertai data lapangan / hasil penelitian.</p> <p>2. jangka panjang : dg meningkatkan SE ds harapan perilaku kerja inovatif juga meningkat</p> <p>3. Solusi unt kan SE ada bbrp → pilih Pelatihan</p>	

**USM**



No	Tgl. Konsultasi	Uraian Hasil Konsultasi	Paraf Pembimbing
2.	6/11 2018	<p>- Bab I :</p> <p>sudah mengurns ke Self Efficacy yg akan ditingkatkan.</p> <p>Sistematis :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jml. tenaga kerja ↑</li> <li>- Karakteristik unit</li> <li>- masalah &amp; perilaku kerja inovatif juga</li> <li>- salah satu disebabkan kurangnya SE</li> <li>- ada konsep cara untuk meningkatkan SE, salah satunya dgn pelatihan</li> <li>- bila SE ↑ Perilaku kerja inovatif juga ↑</li> </ul>	<p>Riz</p> 



No	Tgl. Konsultasi	Uraian Hasil Konsultasi	Paraf Pembimbing
3.	30/4 2019	- Referensi diperbarui - Tata tulis dipertahani.	Ria
4.	7/5 2019	- Bab 1: Tabel diringkas - Bab II: - Perbarui Referensi - sub Bab manas Arang	Ria
5.	21/5 2019	- Buat Modulnya - Bab II perbaiki sistematisasinya	Ria
6.	25/6	- Bab II Teori 2 tgg. Pustaka Ke. 30 inovatifnya kudu tika lengkap - Mapan di halaman penelitian Roster di Arum, Pak Jember di wimud	Ria Ria
7.	2/7 2019	- Bab II tambah dg teori yg men- dukung Siapkan alat ukur & Bab III	Ria

No	Tgl. Konsultasi	Uraian Hasil Konsultasi	Paraf Pembimbing
5	10/7 2019	<p>BAB III :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisi def. operasional</li> <li>- Subjek penelitian (sebutkan jumlah populasi)</li> <li>- Metode pemilihan subjek</li> <li>- Iwt Tes → yg skornya rata2 ke bawah (skor parafak kerja inovatif).</li> <li>- Metode pengumpulan data → kuesioner</li> <li>- Skala IWB</li> <li>- Blue print skala IWB</li> <li>- Validasi alat ukur →</li> <li>- <math>r_{xy}</math></li> <li>- Reliabilitas</li> <li>- Disain eksperimen</li> <li>- Pelatihan</li> <li>- Bahan Alabannya</li> <li>- Pengukuran jumlah Alabannya</li> <li>- Validitas Modul</li> </ul>	

USM

No	Tgl. Konsultasi	Uraian Hasil Konsultasi	Paraf Pembimbing
3.	23/7 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tambal grup item</li> <li>- Try out preliminar 5-6 org (uji ketertarikan).</li> <li>- Revisi dan sesuai hasil try out preliminar</li> </ul>	
4.	22/8 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pembinaan Tambal</li> <li>- Pembinaan</li> <li>- Diseminasi</li> <li>- Ralat</li> <li>- No hal pertama Semarang</li> </ul>	



**USM**

Kepada Yth.  
Ketua Panitia Ujian Skripsi  
Fakultas Psikologi Universitas Semarang

Dengan hormat,

Kami beritahukan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : IKE AGUSTINA  
NIM : F. 111. 15. 0100  
Tempat, Tgl.lahir : SEMARANG , 22 AGUSTUS 1977  
Alamat : JL. TOTEM 7 B 8/ 11  
GREENWOOD - SEMARANG

Judul Skripsi : PELATIHAN EFISIENSI DIRI UNTUK  
MEMINGKATKAN PERILAKU KERJA  
INOVATIF

Telah selesai dan siap diujikan

Semarang, 22 - 08 - 2019

Pembimbing Pendamping

Pembimbing Utama

*Rethorah*

Mengetahui,  
Ketua Program Studi S1-Psikologi

*ds*  
USM