

## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORI**

#### **A. Motivasi**

##### **1. Pengertian Motivasi**

Pengertian Motivasi dapat mengandung berbagai macam arti . daft, 1999 (dalam Trianto sarafia, 2004) Motivasi berasal dari bahasa latin moveere artinya bergerak, asal kata ini kemudian menjadikan beberapa definisi tentang motivasi , Motivasi adalah dorongan yang bersifat internal atau eksternal diri individu menimbulkan antusiasme dan ketekunan untuk mengerjar tujuan-tujun spesifik .Menurut Uno (2007) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasi dengan adanya hasrat dan minat ,dorongan dan kebutuhan ,harapan dan cita-cita ,penghargaan dan kehormatan.

Motivasi adalah suatu apa yang membuat seseorang bertindak (Sargent,dikutip oleh Howard, 1999). Abraham Spering (dalam mangkunegara) Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas ,dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan di ahiri dalam penyesuaian diri. . Fillmore (dalam Mangkunegara) menjelaskan pengertian motivasi sebagai “suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.Luthans(dalam Trianto sarafia, 2004) Motivasi diartikan dalam sebuah proses yang di mulai dari adanya kekurangan baik secara fisiologis di arakan untuk mencapai tujuan spesifik dan intensif. Menurut Siagian(2008) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan

seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menuaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan uraian diatas, yang dimaksud dengan motivasi dalam penelitian ini adalah suatu kondisi psikologis atau keadaan dalam diri seseorang yang akan membangkitkan atau menggerakkan dan membuat seseorang untuk tetaptertarik dalam melakukan kegiatan, baik itu dari internal maupun eksternal untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan.

## 2. Jenis-jenis motivasi

Ranupandojo dan Husnan (2002:146) membagi motivasi menjadi dua jenis yaitu:

### a. Motivasi Positif

★ Motivasi positif mempengaruhi karyawan agar menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan dengan cara memberikan reward atau penghargaan atas kinerjanya.

### b. Motivasi Negatif.

Motivasi negatif mempengaruhi karyawan agar mau menjalankan pekerjaan yang sesuai keinginan perusahaan tetapi dengan menggunakan ancaman atau sistem punishment untuk memaksa karyawan melakukan sesuatu pekerjaan atau mengurangi gaji yang diterimanya.

### 3. Tujuan motivasi

Tujuan motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya motivasi kerja, di prediksi akan menambah energi pada sebuah pekerjaan. Menurut Hasibuan (2005), “Ada beberapa tujuan pemberian motivasi yaitu:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan

### 4. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Anoraga dan Suyati (1995) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut:

- a. Kebutuhan pribadi
- b. Tujuan-tujuan dan persepsi orang/kelompok yang bersangkutan
- c. Dengan cara apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasikan

Motivasi dapat juga di sebabkan dari dalam individu tingkah laku dan tujuan (goal) dalam kata lain motivasi mempunya 3 aspek yaitu:

- a. Keadaan termotivasi diri individu
- b. Tingkah laku yang timbul dan diarahkan oleh keadaan ini
- c. Suatu tujuan ke arah mana tingkah laku tersebut di arahkan

Menurut Gage & Barliner (1984) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seorang individu untuk melakukan pekerjaan dibagi menjadi lima faktor, yaitu:

- a. Kebutuhan. Proses motivasi terjadi karena adanya kebutuhan atau rasa kekurangan. Kebutuhan yang muncul membuat individu bertindak laku tertentu untuk memnuhi kebutuhan tersebut.
- b. Sikap. Sikap seorang individu terhadap suatu objek melibatkan emosi serta elemen kognitif, yaitu bagaimana seorang individu membayangkan atau mempersepsikan sesuatu akan mempengaruhi motivasinya dalam bertindak laku.
- c. Minat. Suatu minat yang besar akan mempengaruhi atau menimbulkan motivasi, sehingga motivasi akan lebih tinggi jika ada minta yang mendasari.
- d. Nilai, yaitu suatu pandangan individu akan sesuatu hal atau suatu tujuan yang diinginkan atau dianggap penting dalam hidup individu tersebut.
- e. Aspirasi, yaitu harapan individu akan sesuatu. Aspirasi yang tinggi akan membuat seorang individu mencoba dan berusaha mencapai suatu hal yang diharapkan.

## 5. Teori-teori Motivasi

Teori motivasi dikelompokkan atas teori kepuasan dan teori proses (Munandar,2001) ada pun teori-teori tersebut adalah sebagai berikut:

### a. Teori Kepuasan isi (Content Theory)

Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow. Maslow menghipotesiskan bahwa pada diri manusia ada lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisiologis (Fisik):sandang, pangan, papan, seks, dll, kebutuhan pokok ragawi lainnya.
- 2) Kebutuhan rasa aman (keselamatan dan perlindungan) terhadap ancaman fisik danemosional: keamanan, kemerdekaan, perlindungan.
- 3) Kebutuhan sosial : berkumpul, berkawan, kasih sayang, keanggotaan kelompok dan penerimaan oleh masyarakat.
- 4) Kebutuhan penghargaan : harga diri, otonomi, prestasi, status, pengakuan, perhatian, dan kemandirian .
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri: termasuk kemampuan berkembang , kemampuan mencapai sesuatu, kemampuan mencukupi diri sendiri, dan pengembangan potensi secara maksimal.

Menurut Maslow, bila kebutuhan tingkat pertama dipenuhi ,kebutuhan tingkat berikutnya menjadi dominan. Begitu seterusnya menurut hierarki

### 1) Teori Eksistensi-Relasi-Pertumbuhan oleh Alderfer

Teori motivasi ini lebih dikenal sebagai teori ERG sebagai singkatan dari *Existence, Relatedness, dan Growth needs*. Alderfer mengelompokkan kedalam 3 kelompok yaitu:

- a) Kebutuhan Eksistensi (Existence needs), merupakan kebutuhan akan substansi material seperti keinginan untuk memperoleh makanan, air, perumahan
- b) Kebutuhan Hubungan (Relatedness needs), merupakan kebutuhan untuk membagi pikiran dan perasaan dengan orang lain dan membiarkan mereka menikmati hal-hal yang sama dengan kita
- c) Kebutuhan Pertumbuhan (Growth needs), merupakan kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan kecakapan mereka.

Teori ERG menyatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan eksistensi, hubungan dan pertumbuhan terletak pada satu kesinambungan kekonkretan dengan kebutuhan eksistensi sebagai kebutuhan paling konkret dan kebutuhan pertumbuhan sebagai kebutuhan yang paling kurang konkret (Abstrak).

### 2) Teori Motivasi Dua Faktor oleh Herzberg

Herzberg membedakan dua faktor yang mempengaruhi semangat para pekerja, yaitu hygiene factors dan motivation factors. Hygiene factor merupakan faktor-faktor ketidakpuasan

(dissatisfaction), sedang motivation factors merupakan faktor-faktor kepuasan (satisfaction).

### 3) Teori Motivasi Prestasi oleh David Mc. Clelland (1987)

David Mc. Clelland berpendapat ada tiga macam motif atau kebutuhan (need) yang relevan dengan situasi lingkungan kerja, yaitu:

- a) The need for achievement (nAch), yaitu kebutuhan untuk berprestasi dan mencapai sukses.
- b) The need for power (nPower), kebutuhan untuk dapat memerintah orang lain.
- c) The need for affiliation (nAff), kebutuhan akan kawan, hubungan akrab antara pribadi. Orang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa, dan kebutuhan untuk berafiliasi yang tinggi sekaligus akan memiliki motivasi kerja yang proaktif, sedangkan yang memiliki ketiga kebutuhan dalam derajat yang rendah akan memiliki corak motivasi kerja yang kreatif.

#### b. Teori Proses (Process Theory)

##### 1) Teori pengukuhan oleh skinner

Teori ini dikenal dengan istilah reinforcement theory. Teori ini menggunakan pendekatan tingkah laku, penganut teori ini memandang tingkah laku sebagai akibat atau dipengaruhi oleh lingkungan.

## 2) Teori Penetapan Tujuan

Teori ini mengatakan tujuan yang telah dirumuskan dengan nyata dapat merupakan sumber motivasi. Tujuan ini harus spesifik sehingga hasilnya akan lebih besar dari pada tujuan yang dirumuskan secara umum.

## 3) Teori Harapan

Teori harapan ini megemukakan, kekuatan kecenderungan melakukan suatu kegiatan dengan cara tertentu dipengaruhi oleh besarnya harapan bahwa kegiatan itu akan mendapatkan hasil dan dipengaruhi juga oleh menarik tidaknya bagi seseorang hasil itu bagi seseorang.

## 4) Teori Keadilan

Teori ini menggunakan pendekatan keadilan atau kewajaran hak yang diperoleh pekerja, singkatnya seseorang akan selalu membandingkan dirinya dengan orang lain. Apabila terdapat ketidakwajaran akan mempengaruhi tingkat usahanya untuk bekerja dengan baik.

## 6. Asumsi Tentang teori Motivasi

Dari beberapa asumsi yang mendasari konsep-konsep tentang motivasi . Stoner(Dalam winardi) mengemukakan empat asumsi tentang teori motivasi yaitu sebagai berikut:

- a. Ada pendapat umum yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu hal yang baik.

- b. Motivasi merupakan salah satu dari berbagai macam faktor yang masuk ke dalam kerja seseorang.
- c. Motivasi memerlukan hal yang lanka dan ia memerlukan penggantian secara periodic.
- d. Motivasi merupakan sebuah alat yang digunakan untuk mengatur hubungan-hubungan pekerjaan di dalam organisasi.

### 7. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut George dan Jones (dalam Ella, 2015) mengemukakan 3 aspek-aspek motivasi kerja :

- a. Perilaku (Direction of Behavior)
- b. Tingkat Usaha (Level of effort)
- c. Tingkat Kegigihan (Level of Persistence)

Menurut Munandar (2001) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Yaitu sikap atau tingkah laku pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola tertentu. Adanya kedisiplinan dari karyawan, keputusam-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang akan diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman karyawan emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan yang besar terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Menurut Tiffin dan Mc cormick (dalam Robbins, 1996) aspek motivasi kerja meliputi:

- a. Keuletan, yaitu segenap pengarahan daya upaya dalam bekerja seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan giat dan ulet.
- b. Tingkat Absensi, yaitu frekuensi kehadiran seseorang dalam bekerja ,orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan tinggi pula frekuensi kehadirannya.
- c. Kemajuan, yaitu tingkat perkembangan yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan , motivasi kerja yang tinggi membuat para pekerja berusaha untuk maju dalam bekerja.
- d. Pencapaian prestasi , merupakan pencapaian target yang telah di tentukan perusahaan . Motivasi kerja yang tinggi membuat para pekerja dapat mencapai target bahkan melebihi target yang di tentukan oleh perusahaan dengan hasil kerja yang berkualitas.

★ Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat dari Tiffin dan Mc cormick dapat mewakili aspek lainnya, aspek tersebut adalah keuletan, tingkat absensi, kemajuan dan pencapaian prestasi

## **B. Sikap**

### **1. Pengertian Sikap**

Sikap (Attitude) adalah evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak pada objek tersebut (Berkowitz dalam Azwar, 2013). ambivalen individu terhadap

objek, peristiwa, orang, atau ide tertentu. Sikap merupakan perasaan, keyakinan, dan kecenderungan perilaku yang relatif menetap

Menurut Sarwono (2000), sikap dapat didefinisikan kesiapan pada seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal tertentu. Sikap ini dapat bersifat positif, dan dapat pula bersifat negatif. Dalam sikap positif, kecenderungan tindakan adalah mendekati, menyenangkan, mengharapkan obyek tertentu. Sedangkan dalam sikap membenci, tidak menyukai obyek tertentu.

Menurut Thurstone dalam Rejaningsih (2004), sikap sebagai total kecenderungan, perasaan, prasangka (prejudice atau bias), ide, perasaan takut, ancaman dan keyakinan seseorang tentang topik tertentu. Sedangkan definisi yang dikemukakan Allport bahwa sikap adalah semacam kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu objek dengan cara-cara tertentu (dalam Azwar, 2013).

Menurut Thurstone dalam bukunya, Ahmadi (2009), menjelaskan bahwa sikap sebagai tingkatan kecenderungan yang bersifat positif atau negatif yang berhubungan dengan objek psikologi, sikap positif apabila ia suka sebaliknya orang yang dikatakan memiliki sikap yang negatif terhadap objek psikologi bila ia tidak suka. Thurston mendefinisikan sikap sebagai derajat afek positif atau afek negatif terhadap suatu objek psikologis (Edwards dalam Azwar, 2013).

Menurut Lapierre mendefinisikan sikap sebagai suatu pola perilaku, tendensi, atau kesediaan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri

dalam situasi sosial, atau secara sederhana sikap adalah respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan (Azwar 2013). Definisi Petty & Cacioppo secara lengkap mengatakan sikap adalah evaluasi umum yang dibuat manusia terhadap dirinya sendiri, orang lain, objek atau isu-isu (Azwar, 2013) Sikap dapat didefinisikan sebagai kecenderungan afektif suka tidak suka pada suatu objek sosial tertentu (Hakim, 2012). Definisi sikap yang dikembangkan oleh Muhadjir (1992: 95) bahwa: Sikap merupakan ekspresi afek seseorang pada Obyek sosial tertentu yang mempunyai kemungkinan rentangan dari suka sampai tak suka (Hakim, 2012).

Menurut Muhadjir (1992: 80) sikap di tinjau dari unsur-unsur pembentuknya dapat di bedakan menjadi tiga hal yaitu sikap yang transformatif, transaktif dan transinternal. Sikap yang transformatif merupakan sikap yang lebih bersifat psikomotorik atau kurang di sadari. Sikap yang transaksional merupakan sikap yang lebih mendasar pada kenyataan obyektif, sedang sikap yang transinternal merupakan sikap yang lebih di pedomani oleh nilai-nilai hidup (Hakim, 2012). Di tinjauan dari kategori sikap diatas, maka sikap seseorang terhadap sesuatu obyek tertentu dapat di pengaruhi oleh nilai-nilai yang dianut atau yang melatarbelakangi seseorang tersebut sebagai pengalaman hidupnya. Orang yang telah tertanam dan terkristal nilai-nilai tertentu dalam mental atau kepribadiannya, tentunya dalam menghadapi dan merespon sesuatu tersebut akan di warnai oleh nilai-nilai yang di yakini. Dalam

Penelitian sikap adalah reaksi suatu responstimuli sosial yang terkondisikan. Sikap merupakan perasaan, keyakinan dan kecenderungan perilaku yang relatif menetap.

## 2. **Praktik/Tindakan (Practice)**

Suatu sikap belum otomatis terwujud dalam suatu tindakan. Untuk terwujudnya sikap agar menjadi suatu perbuatan nyata di perlukan faktor pendukung atau kondisi yang memungkinkan. Terbentuknya perilaku baru, terutama pada orang dewasa dimulai pada domain kognitif, dalam arti subjek dahulu tahu terhadap stimulus berupa materi atau objek diluarnya, sehingga menimbulkan pengetahuan baru pada subjek tersebut dan selanjutnya menimbulkan respon batin dalam bentuk sikap terhadap objek yang diketahuinya. Akhirnya objek atau rangsangan yang telah diketahui atau disadari sepenuhnya tersebut akan menimbulkan respon lebih jauh lagi berupa tindakan (action). Namun seseorang dapat pula bertindak tanpa disadari oleh pengetahuan dan sikap, atau seseorang dapat bertindak langsung tanpa memakai stimulus terlebih dahulu.

Menurut Walgito (2003), mengatakan bahwa sikap adalah organisasi pendapat, keyakinan seseorang meyakini objek atau situasi yang relatif ajeg, yang di sertai dengan perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada orang tersebut untuk membuat respons atau berperilaku dalam cara yang tertentu yang di pilihnya. Sikap manusia atau untuk singkatnya disebut sikap telah di definisikan dalam berbagai versi oleh para ahli (Azwar, 2013).

Baron dan Byrne (2002) mendefinisikan sikap sebagai penilaian subjektif seseorang terhadap suatu objek. Sikap adalah respons evaluatif yang diarahkan seseorang terhadap orang, benda, peristiwa dan perilaku sebagai objek sikap. Sikap melibatkan kecenderungan respon yang bersifat prefensial. Sikap sebagai respons evaluatif menunjukkan ekspresi suka atau tidak suka, setuju atau tidak setuju, mendekati atau menghindari dan tertarik atau tidak tertarik terhadap objek sikap.

Menurut Sears dkk. 1999 (dalam Kartika, 2010), mengemukakan teori sikap melalui tiga pendekatan yaitu :teori belajar, teori insentif, dan teori konsistensi kognitif.

a. Teori Belajar

Dalam proses belajar tersebut (individu) mendapat informasi dan fakta-fakta melalui tiga mekanisme umum yaitu :

- 1.)Asosiasi melalui classical conditioning
- 2.)Reinforcement
- 3.)Imitasi

Pembentukan sikap melalui proses asosiasi terjadi dengan adanya stimulus yang muncul bersamaan.

a. Teori insentif

Teori yang menggariskan bahwa pembentukan sikap merupakan proses menimbang baik atau buruknya berbagai kemungkinan kemudian mengambil alternatif terbaik. Individu cenderung mengambil sikap yang secara maksimal menguntungkan

## b. Teori konsistensi kognitif

Individu merupakan makhluk yang telah menemukan makna dan hubungan dalam struktur kognitifnya. Individu yang memiliki suatu nilai atau keyakinan yang tidak konsisten satu dengan yang lainnya akan berupaya menyelaraskan untuk menjadi konsisten. Individu akan merasa nyaman bila kondisi kognisinya konsisten dan sesuai. Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa sikap adalah pendapat dan keyakinan seseorang untuk memberikan respon suka atau tidak suka, setuju atau tidak setuju, mendekati atau menghindari dan tertarik atau tidak tertarik secara konsisten. Sikap juga dapat dipelajari melalui proses belajar.

### 3. Ciri-ciri Sikap

Sikap memiliki ciri-ciri, beberapa ahli psikologi sosial mengemukakan ciri-ciri sikap diantaranya ialah Gerungan (2004) yaitu:

- 1.) Sikap tidak dibawa sejak lahir, tetapi dibentuk atau di pelajarnya sepanjang perkembangan individu
- 2.) Sikap dapat berubah-ubah, karena itu sikap dapat di pelajari individu.
- 3.) Sikap tidak berdiri sendiri, tetapi senantiasa mengandung relasi tertentu terhadap suatu objek.
- 4.) Objek sikap merupakan satu hal, tetapi dapat juga merupakan kumpulan dari hal-hal.
- 5.) Sikap mempunyai aspek-aspek motivasi dan aspek perasaan

Walgito (2003), mengemukakan ciri-ciri sikap sama dengan ciri-ciri yang di kemukakan oleh pendapat Gerungan yaitu:

- 1.) Sikap tidak dibawa sejak lahir
- 2.) Sikap selalu berhubungan dengan objek sikap
- 3.) Sikap tidak hanya tertuju pada satu objek saja tetapi dapat tertuju pada sekumpulan objek-objek.
- 4.) Sikap dapat berlangsung lama atau sebentar
- 5.) Sikap mengandung faktor perasaan dan motivasi

#### **4. Faktor-faktor yang mempengaruhi sikap**

Menurut Azwar (2013), ada beberapa faktor yang mempengaruhi sikap yaitu:

##### **a. Tanggapan**

Tanggapan adalah salah satu dasar terbentuknya sikap. Untuk dapat mempunyai tanggapan dan peenghayatan, seseorang harus mempunyai pengalaman yang berkaitan dengan objek psikologis.

##### **b. Pengaruh Orang lain yang di anggap penting**

Orang merupakan salah satu komponen sosial yang ikut mempengaruhi sikap individu

##### **c. Pengaruh Kebudayaan**

Kebudayaan dimana kita hidup dan di besarkan mempunyai pengaruh besar terhadap pembentukan sikap kita.

d. Media Massa

Sarana komunikasi, mempunyai pengaruh beda dalam pembentukan opini dan kepercayaan individu.

e. Lembaga Pendidikan dan lembaga Agama

Lembaga pendidikan serta lembaga agama sebagai sistem mempunyai pengaruh dalam pembentukan sikap karena keduanya meletakkan dasar pengertian dan konsep moral dalam diri individu.

f. Pengaruh Faktor Emosional

Suatu bentuk sikap merupakan pernyataan yang didasari oleh emosi yang berfungsi sebagai semacam penyaluran frustrasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan ego. Sikap demikian dapat merupakan sikap yang sementara dan segera berlalu begitu frustrasi telah hilang akan tetapi dapat pula merupakan sikap yang lebih persisten dan bertahan lama.

★ Kesimpulan adalah faktor-faktor yang mempengaruhi sikap seseorang yaitu pengalaman pribadi, pengaruh orang lain yang dianggap penting, pengaruh kebudayaan, media massa, lembaga pendidikan dan lembaga agama, dan pengaruh faktor Emosional.

## 5. Sifat Sikap

Sikap dapat pula bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif menurut Purwanto (Maemanah, 2014).

a. Sifat positif kecenderungan tindakan adalah mendekati, menyenangkan, mengharapkan objek tertentu.

- b. Sifat negatif terdapat kecenderungan untuk menjauhi, menghindari, membenci, tidak menyukai obyek tertentu.

Kesimpulan sifat sikap menurut Maemanah ada 2 yaitu: sifat positif dan sifat negatif.

## 6. Aspek-Aspek Sikap

Azwar (2013), menyatakan bahwa sikap memiliki komponen kognitif (cognitive), komponen afektif (affective), dan komponen konatif (conative). Komponen kognitif merupakan representasi apa yang di percaya oleh individu pemilik sikap, komponen afektif merupakan perasaan yang menyangkut aspek emosional, dan komponen konatif merupakan aspek kecenderungan berperilaku tertentu sesuai dengan sikap yang dimiliki oleh seseorang.

- a. Komponen kognitif, berisi kepercayaan seseorang mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi objek sikap
- b. Komponen Afektif, menyangkut masalah emosional subjektif seseorang terhadap suatu objek sikap
- c. Komponen Perilaku atau komponen konatif dalam struktur sikap menunjukkan bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan objek sikap yang di hadapinya.

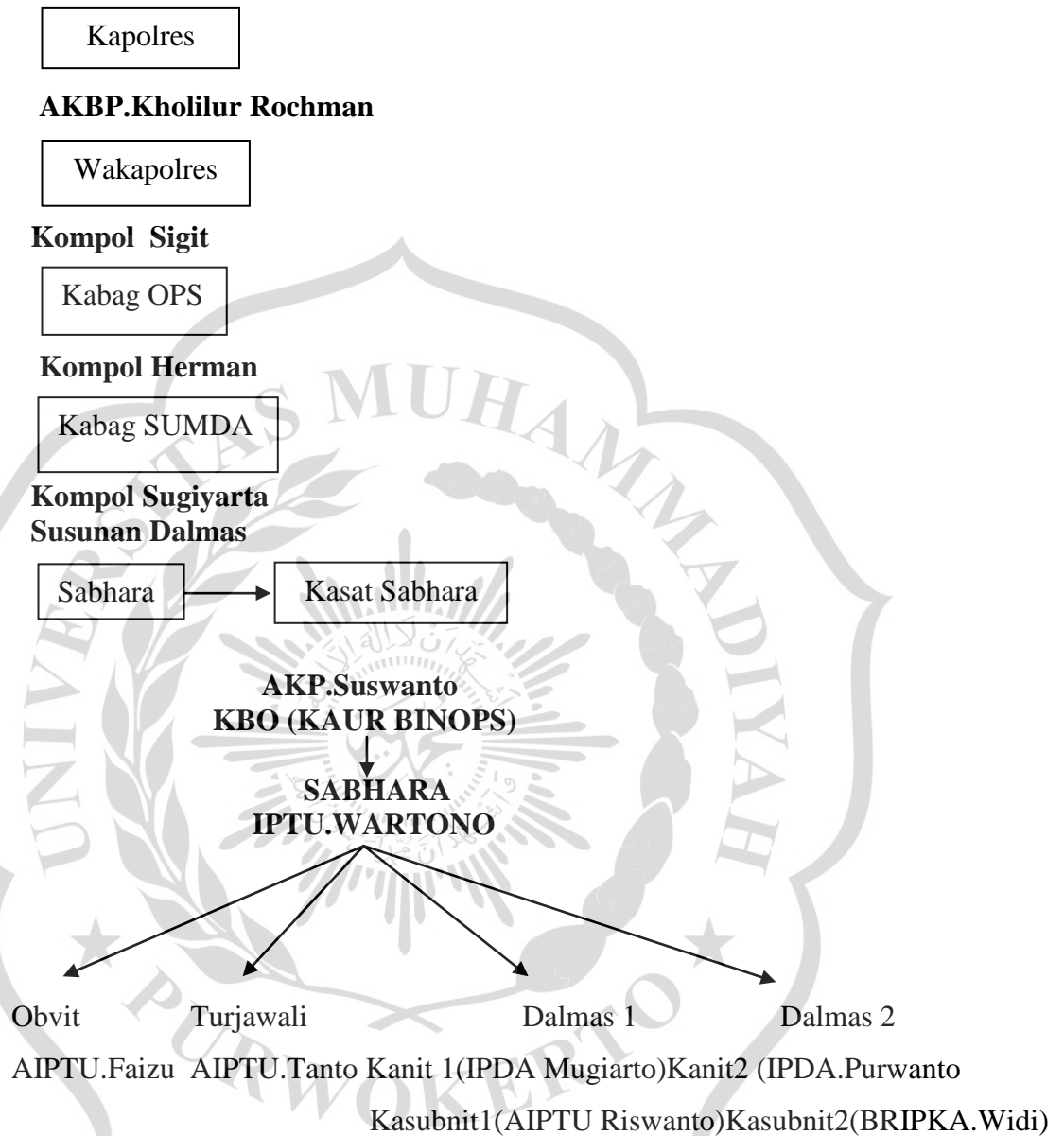
Ketiga komponen tersebut konsistensi antara kepercayaan sebagai komponen kognitif, perasaan sebagai komponen afektif, dengan tendensi perilaku sebagai komponen konatif.

Walgito (2003), menyatakan bahwa sikap mempunyai komponen aspek-aspek yaitu:

- a. Komponen kognitif (komponen perseptual), yaitu komponen yang berkaitan dengan pengetahuan, pandangan, keyakinan, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan bagaimana orang mempersepsi terhadap objek sikap.
- b. Komponen afektif (komponen emosional), yaitu komponen yang berhubungan dengan rasa senang dan tidak senang terhadap objek sikap. Rasa senang dalam penelitian ini merupakan hal yang positif, sedangkan rasa tidak senang dalam penelitian ini merupakan hal yang negatif. Komponen ini menunjukkan arah sikap, yaitu positif dan negatif.
- c. Komponen konatif (komponen perilaku), yaitu komponen yang berhubungan dengan kecenderungan intensitas sikap, yaitu menunjukkan besar kecilnya kecenderungan bertindak atau berperilaku seseorang terhadap objek sikap.

Kesimpulannya adalah bahwa sikap memiliki tiga aspek-aspek dari komponen kognitif, afektif, dan konatif. Ketiga komponen sikap tersebut bersifat konsisten antara komponen yang satu dengan yang lainnya. Jika salah satu komponen dipengaruhi, maka komponen yang lainnya akan berubah. Masing-masing komponen mempunyai manifestasi yang berbeda-beda yang membentuk sikap menyeluruh terhadap rangsangan-rangsangan diterima.

### C. Struktur Tugas Kepolisian Di Polres Purbalingga



**Gambar. 1** Struktur tugas kepolisian di Polres Purbalingga

#### 1. Uraian tugas

Tugas Kepolisian di Polres Purbalingga yang tercantum dalam pedoman tugas Polri:

a. Kapolres Bertugas:

- 1) Memimpin, membina, mengawasi dan mengendalikan satuan organisasi di lingkungan polres dan unsure pelaksana kewilayahan dalam jajarannya, dan
- 2) Memberi saran pertimbangan kepada Kapoloda terkait dengan pelaksanaan tugasnya

b. Wakapolres Bertugas:

- 1) Membantu kapolresdalam melaksanakan tugasnya dengan mengawasi mengendalikan, mengkoordinir pelaksanaan tugas seluruh satuan organisasi polres
- 2) Dalam batas kewenangannya memimpin Polres dalam hal Kapolres berhalangan, dan
- 3) Memberikan saran pertimbangan kepada Kapolres dalam hal pengambilan keputusan berkaitan dengan tugas pokok Polres

c. Kabag OPS Bertugas:

Bertugas merencanakan dan mengendalikan administrasi operasi kepolisian, pengamanan kegiatan masyarakat dan / atau instansi pemerintah, menyajikan informasi dan dokumentasi kegiatan Polres serta mengendalikan pengamanan markas

d. Kabag SUMDA Bertugas:

Bertugas melaksanakan pembinaan administrasi personel, sarana dan prasarana, pelatihan fungsi , pelayanan kesehatan, bantuan dan penerapan hukum

e. Satsabhara Bertugas:

Bertugas melaksanakan Turjawali dan pengamanan kegiatan masyarakat, dan instansi pemerintah, objek vital, dan pengendalian masa dalam rangka pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat serta pengamanan markas. Satsabhara menyelenggarakan fungsi:

- 1) Pemberian arahan, pengawasan, pengendalian pelaksanaan tugas Satsabhara
- 2) Pemberian bimbingan, arahan, dan pelatihan keterampilan dalam pelaksanaan tugas di lingkungan Satsabhara
- 3) Perawatan dan pemeliharaan peralatan serta kendaraan Satsabhara
- 4) Penyiapan kekuatan personel dan peralatan untuk kepentingan tugas Turjawali, pengamanan unjuk rasa dan objek vital, pengendalian massa, negosiasi serta pencarian dan penyelamatan atau Search and Rescue (SAR)
- 5) Pembinaan teknis pemeliharaan ketertiban umum berupa penegakan hukum, dan
- 6) Pengamanan markas dengan melaksanakan pengaturan dan penjagaan

**D. Pengaruh Sikap (x) terhadap Motivasi kerja (y)**

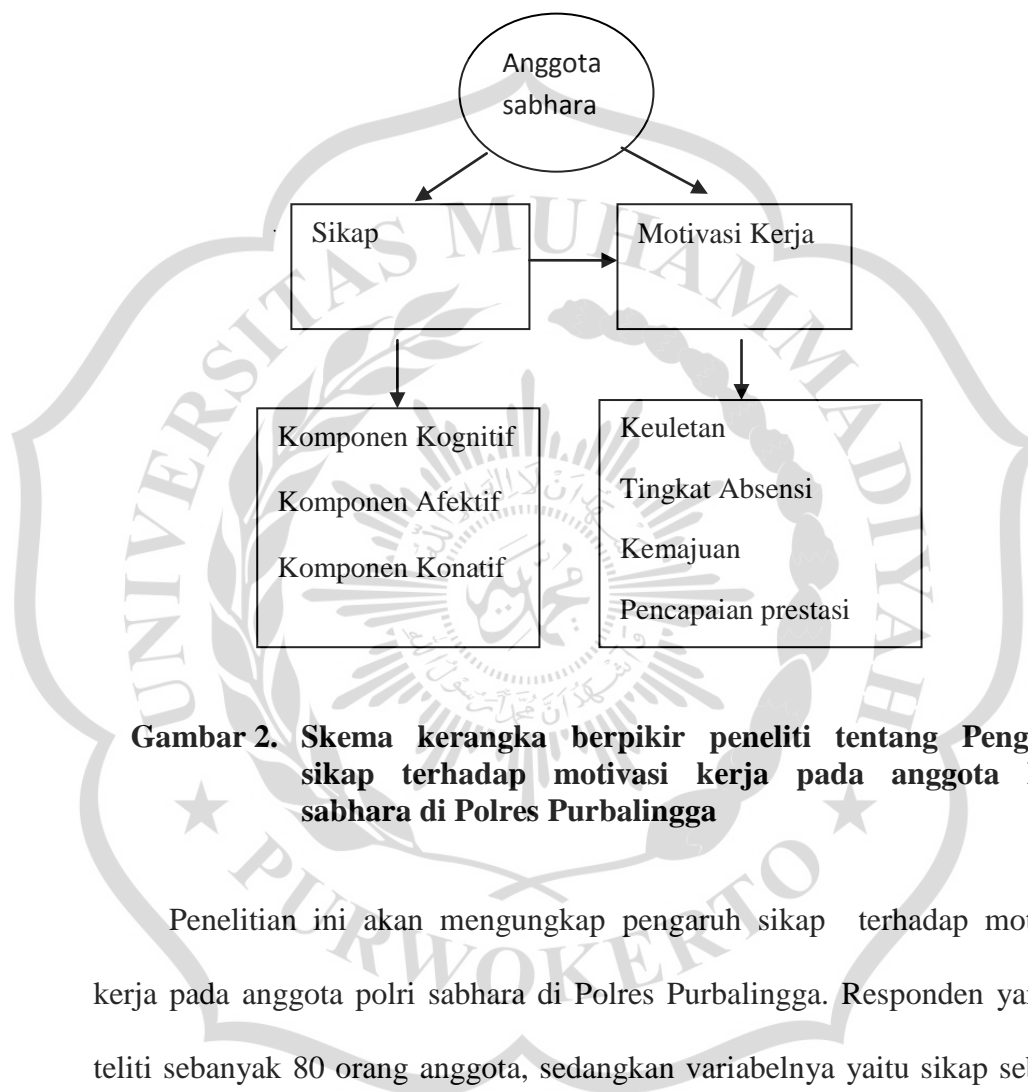
Penelitian ini akan mengungkap pengaruh sikap terhadap motivasi kerja pada anggota polri sabhara di Polres Purbalingga. Responden yang diteliti sebanyak 80 orang anggota, sedangkan variabelnya yaitu sikap sebagai

variabel bebas dan motivasi kerja sebagai variabel terikat. Untuk memperoleh kedua data tersebut digunakan skala psikologis.

Aspek kognitif memiliki kemampuan memberi keyakinan terhadap suatu stimulus menggunakan indranya, sehingga anggota akan menerima informasi, setelah itu anggota akan melakukan sikap mengenai pekerjaannya, jika sikap yang muncul baik maka akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya. Aspek afektif melibatkan emosi /perasaan terhadap suatu stimulus dan memberi makna terhadap stimulus sehingga memiliki arti bagi dirinya sendiri, jika anggota memiliki perasaan senang terhadap pekerjaannya maka secara otomatis akan melakukan pekerjaannya dengan senang hati sehingga akan menjadi lebih rajin, ulet dan memiliki daftar kehadiran yang stabil, bahkan anggota akan selalu berusaha melakukan usaha untuk dapat berprestasi, hal tersebut menandakan bahwa anggota memiliki motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya bagi yang tidak senang dengan pekerjaannya akan menimbulkan sikap yang tidak baik dan menyebabkan rendahnya motivasi terhadap pekerjaannya. Aspek konatif melibatkan perhatian dan kesadaran individu untuk fokus pada aktivitas individu yang ditujukan pada sesuatu atau sekumpulan objek atau stimulus, jika anggota memiliki kesadaran maka fokus terhadap pekerjaannya serta memperhatikan hal-hal sekalipun hal tersebut akan menimbulkan sikap anggota tersebut menganggap bahwa pekerjaannya adalah prioritas sehingga akan menimbulkan motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya dan sebaliknya jika anggota tidak

memiliki fokus dan perhatian makan yang terjadi hanya sikap yang kurang baik terhadap pekerjaannya sehingga motivasi kerjanya pun rendah.

#### E. Kerangka Berpikir



**Gambar 2. Skema kerangka berpikir peneliti tentang Pengaruh sikap terhadap motivasi kerja pada anggota Polri sabhara di Polres Purbalingga**

Penelitian ini akan mengungkap pengaruh sikap terhadap motivasi kerja pada anggota polri sabhara di Polres Purbalingga. Responden yang diteliti sebanyak 80 orang anggota, sedangkan variabelnya yaitu sikap sebagai variabel bebas dan motivasi kerja sebagai variabel terikat. Untuk memperoleh kedua data tersebut digunakan skala psikologis.

Motivasi kerja terdiri dari 4 aspek tersebut, yaitu keuletan, tingkat absensi, kemajuan, pencapaian prestasi pengertian masing-masing aspek yaitu Keuletan, yang artinya segenap pengarahannya dalam bekerja

seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan giat dan ulet. Tingkat Absensi, yaitu frekuensi kehadiran seseorang dalam bekerja, orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan tinggi pula frekuensi kehadirannya. Kemajuan, yaitu tingkat perkembangan yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, motivasi kerja yang tinggi membuat para pekerja berusaha untuk maju dalam bekerja. Dan pencapaian prestasi, merupakan pencapaian target yang telah ditentukan perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi membuat para pekerja dapat mencapai target bahkan melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan dengan hasil kerja yang berkualitas.

Sikap pada umumnya terdiri dari 3 aspek yaitu Aspek kognitif, afektif dan konatif, dari ketiga aspek tersebut masing-masing memiliki pengertian yang berbeda-beda. Aspek kognitif yaitu melibatkan kemampuan untuk memberi keyakinan terhadap suatu stimulus dengan menggunakan inderanya yaitu melalui proses melihat, meraba, merasa, dan mencium yang dapat terjadi secara terpisah-pisah atau serentak, Aspek Afektif Melibatkan emosi atau perasaan terhadap suatu stimulus dan memberi makna terhadap stimulus sehingga menjadi memiliki arti bagi dirinya. Aspek konatif yaitu Melibatkan perhatian dan kesadaran individu untuk memfokuskan seluruh aktivitas individu yang ditujukan kepada sesuatu atau sekumpulan objek atau stimulus.

Aspek kognitif memiliki kemampuan memberi keyakinan terhadap suatu stimulus menggunakan inderanya, sehingga anggota akan menerima informasi, setelah itu anggota akan melakukan sikap terhadap pekerjaannya,

jika sikap yang muncul baik maka akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya. Aspek afektif melibatkan emosi /perasaan terhadap suatu stimulus dan memberi makna terhadap stimulus sehingga memiliki arti bagi dirinya sendiri, jika anggota memiliki perasaan senang terhadap pekerjaannya maka secara otomatis akan melakukan pekerjaannya dengan senang hati sehingga akan menjadi lebih rajin, ulet dan memiliki daftar kehadiran yang stabil, bukan anggota akan selalu berusaha melakukan usaha untuk dapat berprestasi, hal tersebut menandakan bahwa anggota memiliki motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya bagi yang tidak senang dengan pekerjaannya akan menimbulkan sikap yang tidak baik dan menyebabkan rendahnya motivasi terhadap pekerjaannya. Aspek kognitif melibatkan perhatian dan kesadaran individu untuk fokus pada aktivitas individu yang ditujukan pada sesuatu atau sekumpulan objek atau stimulus, jika anggota memiliki kesadaran maka fokus terhadap pekerjaannya serta memperhatikan hal-hal sekalipun hal tersebut akan menimbulkan sikap bahwa anggota tersebut menganggap bahwa pekerjaannya adalah prioritas sehingga akan menimbulkan motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya dan sebaliknya jika anggota tidak memiliki fokus dan perhatian maka yang terjadi hanya sikap yang kurang baik terhadap pekerjaannya sehingga motivasi kerjanya pun rendah.

Secara umum motivasi kerja yang tinggi membuat anggota bekerja secara baik dan memberikan segala daya upaya untuk memperoleh hasil yang

maksimal, dengan demikian hasil yang diperoleh meningkat dari waktu ke waktu

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sikap memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pada anggota sabhara Polres Purbalingga mengenai pekerjaannya. Semakin baik sikap anggota pada pekerjaannya maka akan memberikan motivasi yang tinggi pada pekerjaannya. Jika sikap anggota pada pekerjaannya kurang baik maka motivasi anggota pada pekerjaannya menjadi rendah. Hal tersebut akan memberikan pengaruh pada kinerja masing-masing anggota sabhara Polres Purbalingga.

#### **F. Hipotesis**

Ada pengaruh antara sikap terhadap motivasi kerja anggota sabhara di Polres Purbalingga. Karena jika anggota memiliki sikap yang kurang baik pada pekerjaannya hal tersebut akan memberikan pandangan yang sempit, subjek tidak akan memiliki motivasi yang rendah pada pekerjaannya, dan sebaliknya.