

Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Universitas X Yogyakarta

Ana Prihatini¹, Muslimah Zahro Romas², Fx. Wahyu Widiatoro³

^{1,2,3} Program Studi Psikologi Umum
Fakultas Psikologi, Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta
e-mail: wahyuant.up@gmail.com

ABSTRACT

Objective of this research was to understand the relationship between self- efficacy (independent variable) and achievement motivation (dependent variable) among university students. There were 60 students participated in this study, aged 18-21 years old, and full-time students. Two instruments were created in this study i.e. the self-efficacy scale and achievement motivation scale. The data collection was analyzed through the product moment correlation technique. This research revealed that there was a positive and significant correlation between the students' self-efficacy and their achievement motivation ($r = .683$. $p < .01$). The self-efficacy variable was able to predict 46.6% of the achievement motivation. The rest was undetected under this research. Probably, the students' employment situation should be considered, in spite of their status as the full-time students. Employment situation at this time is not only working at an organization, but also becoming an entrepreneur. At this time, it is very common among university students to be a startup entrepreneur. This working situation surely influences their achievement motivation.

Key words: Self-efficacy, Achievement Motivation, University Student.

PENDAHULUAN

Motivasi berprestasi adalah motif yang mendorong seseorang melakukan usaha dalam bersaing untuk mencapai keberhasilan yang sebaik-baiknya dengan suatu standar keunggulan tertentu (Rahadianto & Yoenanto, 2014). Motivasi ini juga penting bagi mahasiswa karena Motivasi sebagai upaya menginformasikan tentang kekuatan usaha belajar untuk berprestasi, dan motivasi menyadarkan mahasiswa adanya perjuangan untuk meraih prestasi (Siregar, 2017).

Motivasi berfungsi sebagai pendorong usaha dan pencapaian prestasi. Motivasi yang baik dalam belajar akan menunjukkan hasil yang baik. Adanya usaha yang tekun dan terutama disadari adanya motivasi, maka individu yang belajar akan dapat melahirkan prestasi dan memiliki kepercayaan terhadap kemampuan sehingga tidak mudah puas terhadap prestasi yang telah diperoleh. Individu yang mempunyai motivasi memiliki standar berprestasi, tidak menyukai keberhasilan yang sifatnya kebetulan atau karena tindakan dari orang lain (Mubiar, 2011).

Mahasiswa pada umumnya berada pada usia 18-22 tahun yang tergolong pada masa remaja akhir atau dewasa awal. Pada tahap perkembangan tersebut mahasiswa memiliki kebutuhan yang bisa memunculkan masalah dalam pemenuhannya (Sujono, 2014). Masalah-masalah yang umumnya dihadapi mahasiswa adalah masalah studi, hambatan ekonomi, masalah keluarga, kesehatan dan hubungan dengan lawan jenis atau pacar. Menurut penelitian Jung (dalam Sujono, 2014) masalah akademis menunjukkan presentase yang paling besar dibandingkan masalah yang lainnya. Masalah akademik berkaitan dengan tugas-tugas ataupun nilai yang akan dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 6 April 2017 terhadap mahasiswa Universitas X di Yogyakarta, bahwa selain kuliah individu mengikuti 4 organisasi yang ada di kampus. Subyek aktif mengikuti beberapa organisasi namun ia mampu membagi waktu dengan baik. Ia mengerjakan setiap tugas tepat waktu. setiap hari subyek menyempatkan waktu untuk belajar agar nilai indeks prestasi setiap semester meningkat. Dari hasil pengambilan data yang dilakukan peneliti terlihat bahwa hasil semester pertama mendapat IP 3.80, semester kedua IP 3.84, semester ketiga IP 3.85, semester keempat IP 3.87, semester kelima IP 3.88.

Wawancara subyek lain, pada tanggal 9 April 2017 dimana ada individu yang tidak mengikuti satu pun organisasi di kampus. Ia juga tidak aktif diperkuliahan. Nilai setiap semester mengalami penurunan. Dari hasil pengambilan data yang dilakukan peneliti bahwa hasil semester pertama IP 3.16, semester kedua IP 3.04, semester tiga IP 2.46, semester empat IP 2.31, semester lima IP 2.28.

Motivasi berprestasi diwujudkan dalam bentuk usaha serta tindakan belajar yang efektif sehingga dapat mengoptimalkan potensi yang dimiliki individu. Kegiatan belajar akan berhasil bila individu terdorong untuk belajar. Faktor pendorong untuk berprestasi terdiri dari faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi motivasi berprestasi ialah efikasi diri (Haryani & Tairas, 2014).

Dengan adanya motivasi dan didasari dengan keyakinan maka individu terus meningkatkan motivasi untuk berprestasi dengan menentukan tingkat pencapaian tujuan. Dalam penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa efikasi diri memberikan kontribusi secara signifikan terhadap motivasi dan pencapaian individu (Yufita & Budiarto, 2006).

Penelitian ini menarik karena dari hasil observasi di Universitas X di Yogyakarta pada awal semester baru, jumlah mahasiswa yang aktif mengikuti perkuliahan lebih sedikit daripada jumlah mahasiswa pada semester sebelumnya. Hal ini berlangsung sampai dengan semester terakhir. Jumlah kelulusan lebih sedikit dari pada jumlah mahasiswa yang masuk kampus pada setiap tahunnya. Data yang diambil dari tahun 2015-2016 penerimaan mahasiswa baru reguler sebanyak 262 dan yang wisuda pada tahun 2015-2016 pada dua periode ganjil dan genap sebanyak 126 mahasiswa. Setiap tahunnya hanya meluluskan sekitar setengah dari mahasiswa yang masuk. Mahasiswa lainnya banyak yang lulus melebihi standar kelulusan yaitu 4 tahun untuk jenjang S1.

Untuk berprestasi dibidang akademik, mengikuti organisasi kampus tanpa mempengaruhi nilai akademik dan lulus tepat waktu dibutuhkan keyakinan untuk mencapainya. Keyakinan ini berhubungan dengan tugas yang mengarahkan individu untuk mencapai keberhasilan

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel tergantung penelitian ini ialah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi ini diukur dengan Skala Motivasi berprestasi yang didasarkan pada aspek-aspek motivasi berprestasi yaitu mempunyai tanggung jawab pribadi, menetapkan nilai yang akan dicapai atau menetapkan standar keunggulan, berusaha bekerja kreatif, berusaha mencapai cita-cita, memiliki tugas yang moderat, melakukan kegiatan sebaik-baiknya, mengadakan antisipasi (Lestari, 2015).

Skala tersebut tersusun dari 56 butir pernyataan. Alternatif jawaban skala tersebut ada empat macam kategori jawaban yaitu: (SS) Sangat Setuju, (S) Setuju, (TS) Tidak Setuju, (STS) Sangat tidak setuju (Azwar, 2015). Untuk butir *favorable* pada skala motivasi

berprestasi mendapat nilai 4 untuk jawaban SS, skor 3 untuk jawaban S, skor 2 untuk jawaban TS, skor 1 untuk jawaban STS. Untuk pernyataan *unfavorable* penilaiannya sebagai berikut: skor 4 untuk jawaban STS, skor 3 untuk jawaban TS, skor 2 untuk jawaban S, skor 1 untuk jawaban SS. Hasil uji coba skala motivasi berprestasi pada 30 subyek.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Skala Uji Coba Motivasi Berprestasi

No	Aspek	Jumlah Butir Valid	Indeks Validitas	Indeks Reliabilitas
1.	Mempunyai tanggung jawab pribadi	5	0.434 - 0.737	0.765
2.	Menetapkan nilai yang akan dicapai atau menetapkan standar keunggulan	4	0.306 - 0.543	0.606
3.	Berusaha bekerja kreatif	5	0.363 - 0.727	0.728
4.	Berusaha mencapai cita-cita	7	0.322 - 0.630	0.786
5.	Memiliki tugas yang moderat	7	0.316 - 0.553	0.736
6.	Melakukan kegiatan sebaik-baiknya	7	0.331 - 0.567	0.744
7.	Mengadakan antisipasi	5	0.334 - 0.683	0.744
Jumlah		40		

Sumber: Data Primer Hasil Uji Motivasi Berprestasi

Variabel bebas pada penelitian ini ialah efikasi diri. Efikasi diri ini diukur menggunakan skala efikasi diri yang didasarkan pada aspek-aspek efikasi diri yaitu pengalaman keberhasilan, meniru, persuasi sosial, kondisi psikologis dan emosi (Bandura, 2001). Skala efikasi diri yang terdiri dari 40 butir pernyataan ini dibagi menjadi dua bagian 20 butir pernyataan *favorable* dan 20 butir pernyataan *unfavorable*. Butir *favorable* adalah butir yang bersifat positif yang mendukung pernyataan. Butir *unfavorable* adalah butir yang bersifat negatif yang tidak mendukung pernyataan (Azwar, 2015). Butir-butir *favorable* pada skala efikasi diri mendapat skor 4 untuk jawaban SS, skor 3 untuk jawaban S, skor 2 untuk jawaban TS, skor 1 untuk jawaban STS. Untuk pernyataan *unfavorable* penilaiannya sebagai berikut: skor 4 untuk jawaban STS, skor 3 untuk jawaban TS, skor 2 untuk jawaban S, skor 1 untuk jawaban SS. Hasil uji coba skala efikasi diri pada 30 subyek.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Skala Uji Coba Efikasi Diri

No	Aspek	Jumlah butir Valid	Indeks Validitas	Indeks Reliabilitas
1.	Pengalaman keberhasilan	3	0.392 - 0.586	0.685
2.	Meniru	4	0.308 - 0.465	0.569
3.	Persuasi sosial	9	0.392 - 0.798	0.835
4.	Kondisi psikologis dan emosi	4	0.335 - 0.590	0.678
Jumlah		20		

Sumber: Data Primer Hasil Uji Efikasi Diri

Subyek penelitian adalah mahasiswa Universitas X 45 Yogyakarta berjumlah 60 mahasiswa dengan ciri-ciri masih aktif kuliah, berusia 18-21 tahun, tergolong mahasiswa reguler. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskripsi yaitu Korelasi Pearson. Untuk menggunakan statistik deskripsi itu maka dua asumsi harus dipenuhi yaitu data penelitian harus mengikuti kurve normal. Asumsi pertama ini sudah dipenuhi yaitu hasil Kolmogorov- Smirnov untuk variabel motivasi berprestasi ialah 0.852 dengan nilai $p = 0.462$ ($p > 0.05$) dan untuk variabel pada efikasi diri ialah 0.770 dengan nilai $p = 0.593$ ($p > 0.05$).

Asumsi kedua uji data penelitian harus linear. Penelitian ini pengujian linieritas hubungan dilakukan dengan menggunakan tehnik analisis varian. Hasil analisis uji linieritas diperoleh hasil $F = 3.686$ dengan $p = 0.442$ ($p > 0.05$) yang menandakan bahwa hubungan antara variabel motivasi berprestasi dengan efikasi diri adalah linier.

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis korelasi *product moment* (Pearson) menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan motivasi berprestasi dengan korelasi $r_{xy} = 0.683$ dengan taraf signifikan $p = 0.000$ ($p < 0.01$). Hasil dari penelitian diatas menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan motivasi berprestasi. Artinya semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula motivasi berprestasi pada mahasiswa Universitas X Yogyakarta. Hal ini berarti hipotesis penelitian diterima. Sumbangan efikasi diri terhadap motivasi berprestasi sebesar 46.6%.

DISKUSI

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara variabel pada efikasi diri dengan motivasi berprestasi pada mahasiswa Uiniversitas X Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2015) yang menunjukkan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi berprestasi. Individu yang memiliki efikasi diri cenderung memiliki perasaan mampu dalam menyelesaikan tugas dan percaya pada kompetensi diri. Sebaliknya individu yang mempunyai efikasi diri rendah cenderung tidak berusaha mengatasi masalah, ragu dengan kompetensi yang dimiliki.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Abdullah (2014) menunjukkan bahwa dengan adanya efikasi diri atau keyakinan pada individu maka individu dapat menumbuhkan motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan dalam proses kegiatan belajar. Individu dengan efikasi diri tinggi pada dasarnya akan memunculkan motivasi. Motivasi untuk berprestasi menggunakan keahlian, usaha dan kemampuan individu yang nantinya diperlukan untuk mencapai tujuan, sebelum tujuan tersebut tercapai individu harus meyakini kemampuan yang dimilikinya.

Berdasarkan penelitian diatas sumbangan efikasi diri terhadap motivasi berprestasi adalah 46.6% hal ini menunjukkan masih ada faktor lain yang memberi sumbangan efektif sebesar 53.4% yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi tetapi variabel itu tidak diteliti oleh peneliti. Faktor-faktor lain diantaranya yaitu: faktor tingkah laku dan karakteristik yang di dapat di lingkungannya, harapan orangtua, lingkungan, dan penekanan kemandirian (Asnawi, 2012).

Pelaksanaan penelitian ini tidak luput dari adanya hambatan dan keterbatasan. Keterbatasan pada penelitian ini diantaranya hanya menggunakan satu variabel bebas. Peneliti juga mengalami kesulitan dalam mencari mahasiswa yang sesuai sampel penelitian, karena saat penyebaran skala berlangsung, tidak ada kegiatan perkuliahan dikarenakan libur semester. Penyebaran skala dilakukan pada mahasiswa yang sedang melakukan KKN (Kuliah Kerja Nyata) dan beberapa mahasiswa yang masih berada di kampus.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). Hubungan antara efikasi diri dengan motivasi berprestasi siswa kelas VII di MTS Ahmad Yani Jabung Malang. Retrieved from: <http://etheses.uinmalang.ac.id/816/1/10410086>.
- Asnawi. (2012). *Teori motivasi*. Jakarta: Studio press.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi* Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

- Bandura, A. (2001). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Haryani, R. & Tairas, M.M.W. (2014). Motivasi berprestasi pada mahasiswa berprestasi dari keluarga tidak mampu secara ekonomi. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*. 3(1), 30-36.
- Lestari, N.A. (2015). Hubungan antara efikasi diri dengan motivasi berprestasi pada siswa man pangkalan balai banyuasin III. *Jurnal Fakultas Psikologi*. 1-11. Universitas Bina Darma Palembang.
- Mubiar, A. (2011). *Permasalahan belajar dan inovasi pembelajaran*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Rahadianto, I. A & Yoenanto, H. N. 2014. Hubungan antara *self-efficacy* dan motivasi berprestasi dengan kecemasan akademik pada siswa program sekolah RSBI Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 3(3).
- Siregar, N. (2017). Hubungan motivasi berprestasi dengan prestasi akademik pada fakultas psikologi universitas prima Indonesia. *Jurnal Diversita* 3(1), Juni, 40-47.
- Sujono. (2014). Hubungan antara efikasi diri (*self efficacy*) dengan *problem focused coping* dalam proses penyusunan skripsi pada mahasiswa f mipa unmul. *Jurnal Psikologi*. 2(3), 238-24.
- Yufita., & Budiarto. 2006. Motivasi kerja guru ditinjau dari sefl-efficacy dan iklim sekolah (studi pada guru-guru yayasan x). *Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*. 8(2),181-195.