

# Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Yang Berkerja

Nela Nahdhiyah

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: [nela.nahdhiyah.06@gmail.com](mailto:nela.nahdhiyah.06@gmail.com)

## *Abstract*

*The research purpose for find out the relationship between self efficacy with need for achievement in college students who arw also an employees. This research is classified as a correlation research. Population for this research is night class students who still active study at University 17 Agustus 1945 Surabaya. The sampling teachnique is isidental sampling, with 125 collage students as samples. Retrieval of data using a scale of self efficacy and need for achievement while the data analysis prossess using product moment correlation, which shows result (rxy) 0,754 and sign (p) 0,0000 so can be interpreted that the results of the data shows a significant positive correlation between self efficacy and need for achievement in college students who are anlo an employees. When self efficacy getting higher then the need for achievement also gets higher, otherwise more low the self efficacy than the need for achievement also get lower.*

**Keywords:** *Self efficacy, need for achievement, college students who are also an employees*

## **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan motivasi berprestasi pada mahasiswa yang bekerja. Penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa kelas malam yang masih aktif berkuliah di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Teknik pengambilan data menggunakan skala *self efficacy* dan motivasi berprestasi. Proses analisis data menggunakan korelasi *product moment* yang menunjukkan hasil (rxy) 0,754 dan sign (p) 0,0000 sehingga dapat diartikan sebagai hasil kolerasi positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan motivasi berprestasi pada mahasiswa yang bekerja. Semakin tinggi *self efuicacy* maka semakin tinggi pula motivasi berprestasi, sebaliknya semakin rendah *self efuicacy* maka semakin rendah pula motivasi berprestasi.

Kata kunci: *self efficacy*, motivasi berprestasi, mahasiswa yang bekerja.

## **Pendahuluan**

Mahasiswa adalah seseorang yang sedang menempuh pendidikan di perguruan tinggi. Setiap mahasiswa memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam belajar dan berprestasi. Sebagian memiliki motivasi untuk masa depan yang diinginkan dan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, motivasi agar dapat menjadi seperti idolanya, motivasi dari keluarga, bahkan dari lingkungan dan keyakinannya sendiri. Akan tetapi, banyak sekali mahasiswa yang mengalami masalah dalam motivasi berprestasi.

Fenomena sekarang ini banyak sekali mahasiswa yang memilih kuliah sambil bekerja. Bekerja dalam kamus Besar Bahasa Indonesia didefinisikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan untuk mencari nafkah. Mahasiswa yang dapat mengatur waktu dan jeli melihat kesempatan, ketika tidak ada kegiatan perkuliahan mereka memanfaatkan waktu untuk hal yang bermanfaat, salah satunya adalah memilih kuliah sambil bekerja. Pada saat ini beberapa universitas juga menyediakan layanan kelas sore. Hal tersebut dilakukan untuk mengakomodasi kebutuhan dari individu sayng ingin berkuliah sambil berkerja.

Permasalahan yang dialami mahasiswa yang tidak dapat dihindari salah satunya adalah motivasi berprestasi. Dalam proses belajar mahasiswa mengalami keulitan terutama mahasiswa yang memiliki pekerjaan, meski dengan pengajaran yang baik sekalipun. Mahasiswa yang berkuliah sambil bekerja sering mengalami permasalahan di pekerjaan seperti tekanan pekerjaan yang menyita banyak waktu dan target-target yang harus dipenuhi. Dampaknya mereka sudah lelah dengan aktivitas yang ada di pekerjaan dan pada akhirnya mereka hanya berkuliah untuk menghadiri kelas, hal ini mengakibatkan menurunnya IPK. Hal ini bisa disebabkan karena mahasiswa tidak termotivasi untuk berprestasi, sehingga mahasiswa merasa tidak perlu untuk belajar dengan giat agar prestasinya meningkat.

Motivasi berprestasi sebagai daya dorong yang memungkinkan seseorang berhasil mencapai apa yang diinginkan. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung selalu berusaha mencapai apa yang diinginkan walaupun mengalami hambatan dan kesulitan, oleh karena itu motivasi berprestasi menjadi sangat penting untuk meningkatkan prestasi mahasiswa.

Menurut Santrock (dalam Ulfah & Ariati, 2018) motivasi merupakan salah satu hal penting bagi mahasiswa dalam proses belajar untuk mencapai prestasi, karena motivasi berprestasi akan memberikan semangat, arahan dan kegigihan. Murray (dalam Mulya & Indrawati, 2016) menyatakan kebutuhan berprestasi merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan usaha untuk mendapatkan prestasi yang baik, memecahkan masalah yang dihadapi dan mengerjakan tugas-tugas dengan cepat dan sebaik-baiknya. McClelland (dalam Ulfah & Ariati, 2018) mengungkapkan bahwa motivasi dibedakan menjadi tiga, yaitu motivasi untuk berprestasi atau *need for achievement*, motivasi untuk berafiliasi atau *need for affiliation*, dan motivasi untuk berkuasa atau *need for power*. Motivasi yang memiliki hubungan erat dengan dunia pendidikan adalah motivasi berprestasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap 3 orang mahasiswa yang berkerja dengan inisial (B, R dan S), ditemukan bahwa subjek bekerja sambil menuntut ilmu dengan tujuan untuk mencari pengalaman, penghasilan sendiri dan membantu perekonomian keluarga.

B menyatakan bahwa prestasi baginya penting karena prestasi dapat digunakan untuk membanggakan dirinya di depan orang lain. Bagi B prestasi itu berhasil dicapai apabila ia berhasil lulus mata pelajaran dengan setidaknya nilai minimal B, dan untuk mendapatkan nilai tersebut, B berusaha dengan cara belajar. Permasalahan yang sering dihadapi oleh B adalah kelelahan yang sering dialami karena tuntutan dan tenaga yang sudah hampir sepenuhnya digunakan pada saat bekerja. Pada akhirnya B mengalami hambatan pada perkuliahannya seperti kurang fokus saat menjalani perkuliahan dan terkadang beberapa tugas perkuliahan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Harapan B adalah segera lulus dengan tepat waktu karena apabila terlalu lama berkuliah dia merasa akan membebani kedua orangtuanya.

R beranggapan berkuliah hanya untuk mendapatkan gelar. Dia kurang termotivasi untuk mendapatkan nilai IPK yang tinggi, karena memang yang dia inginkan adalah gelar. Bagi R nilai berapapun tidak penting asalkan dia lulus, oleh karena itu R tidak terlalu termotivasi untuk menghadiri kelas dan mengerjakan tugas dengan tidak terlalu bersemangat. Berdasarkan hasil wawancara R mengalami kendala seperti rutinitas yang padat, banyaknya tuntutan pekerjaan yang membuatnya terkadang harus meminta izin untuk tidak mengikuti perkuliahan. Banyaknya tugas yang diberikan di perusahaan dan di perkuliahan membuat R merasa kesulitan dalam menyelesaikannya, sehingga terkadang membuatnya semakin tidak fokus dalam mengerjakan sesuatu.

S mengungkapkan bahwa prestasi itu tidak terlalu penting karena tujuannya untuk kuliah adalah sebagai penunjang karir saja. Namun pihak perusahaan menuntut S untuk berprestasi pada pendidikannya. Menurut S meraih prestasi dalam pendidikan adalah hal yang sulit karena setelah seharian bekerja S merasa sering kelelahan. Setelah pulang bekerja S masih harus berkuliah ini membuat S merasa jenuh sehingga tidak dapat fokus pada mata kuliah yang sedang dipelajarinya. S merasa apapun nilainya ia berharap dapat segera lulus kuliah. Untuk mencapai targetnya S berusaha mengerjakan tugas walau terkadang tidak tepat waktu dan mengalami pengurangan nilai pada tugas yang dikerjakannya.

Berdasarkan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang dialami oleh subjek yaitu banyaknya tekanan pekerjaan yang menyita banyak waktu dan target-target yang harus terpenuhi. Dampaknya yang dirasakan adalah kelelahan dengan aktivitas yang ada di pekerjaan. Ketika harus menghadiri perkuliahan subjek sering merasa kelelahan dan tidak fokus. Bahkan tugas-tugas di perkuliahan tidak terselesaikan dengan sempurna, ini dapat mengakibatkan menurunnya IPK. Berdasarkan wawancara ini juga diketahui bahwa mahasiswa bertahan bekerja sambil berkuliah untuk mendapatkan gelar sehingga dapat mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Mereka tetap bekerja sambil berkuliah untuk mendanai kuliah mereka sendiri.

Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi diantaranya adalah faktor internal dari alam diri individu itu sendiri seperti keinginan untuk sukses, ketakutan terhadap kegagalan, *self efficacy* terdapat juga faktor eksternal seperti lingkungan keluarga, pertemanan, maupun lingkungan pendidikannya (Nayantaka, 2017). Dalam penelitian ini peneliti memilih *self efficacy* sebagai variabel bebas dikarenakan *self efficacy* adalah salah satu peranan penting dalam diri individu. Suatu pekerjaan bisa terlaksana dengan baik jika adanya daya gerak untuk mendorong berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu, atau disebut juga dengan motivasi. Efikasi diri akademik, merupakan hal yang akan menjadi penentu suksesnya perilaku akademik di masa yang akan datang (Alwisol, 2004). Seorang mahasiswa yang memiliki keyakinan diri yang baik dapat menampilkan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan di universitas.

Motivasi berprestasi mempunyai andil tertentu untuk mewujudkan pendidikan mahasiswa yang lebih optimal dikarenakan mahasiswa yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi maka prestasi dalam belajarnya akan meningkat. Bagi mahasiswa yang juga bekerja kendala yang mereka alami seperti masalah dalam pekerjaan, atau kesulitan membagi waktu dapat menjadi tekanan yang mempengaruhi prestasi mereka. Hal ini menjadi masalah karena jika motivasi berprestasi tidak meningkat maka mahasiswa yang bekerja akan mengalami kesulitan dalam perkuliahan mereka. Bandura (2009) menyatakan bahwa tingkat motivasi, ketertarikan, aksi yang dilakukan seseorang lebih didasarkan pada apa yang mereka percayai bukan pada apa yang sebenarnya terjadi. Teori *self efficacy* ditujukan pada seluruh sub proses yang terjadi baik secara individu maupun kelompok. Dengan menanamkan *self efficacy* pada keyakinan diri yang lebih luas akan berdampak pada kehidupan sosial, oleh karena itu peneliti merasa sangat perlu untuk mengetahui sejauh mana *self efficacy* ini berpengaruh pada motivasi berprestasi.

### **Motivasi Berprestasi**

Mc Clelland (dalam Fakhria & Setiowati, 2017) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai usaha seseorang dalam mencapai keberhasilan maupun kesuksesan dalam kompetisi yang termasuk dalam standart keunggulan dimana motivasi tersebut dapat muncul ketika individu berinteraksi dengan orang lain maupun lingkungannya. Murray (dalam Nayantaka, 2017) menyatakan motivasi berprestasi (*need for achievement*) sebagai kebutuhan untuk menyelesaikan sesuatu yang sulit,

menguasai dengan cepat dan mandiri, menyelesaikan permasalahan dan dapat mencapai standar yang tinggi, dapat bersaing dengan orang lain, menantang diri sendiri, mengembangkan penguasaan atas obyek fisik, kemanusiaan dan ide, kemudian melakukan semua proses tersebut sebagai kebanggaan, dan terus melakukan latihan-latihan baik. Santrock (2009) menyebutkan bahwa motivasi berprestasi merupakan hasrat dari seseorang untuk melakukan sesuatu dengan hasil yang terbaik.

Berdasarkan pada beberapa definisi diatas peneliti menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah sebuah dorongan atau keinginan individu yang membuat seseorang dapat mencapai target dan menghadapi kegagalan yang dialami agar menjadi individu yang lebih baik.

McClelland (dalam Syarifah, 2017) motivasi berprestasi tercermin dalam beberapa indikator yaitu, pertama tanggung jawab, individu yang memiliki motivasi tinggi akan selalu berusaha melakukan semua yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Kedua mempertimbangkan resiko pada saat pemilihan tugas, individu akan memperhatikan tugas yang mana yang akan mempermudah untuk mencapai tujuan. Ketiga memperhatikan umpan balik, individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan menyukai umpan balik atas pekerjaan yang telah dilakukannya dan menganggap semua umpan balik tersebut sangat berguna sebagai perbaikan diri di masa yang akan datang. Keempat kreatif dan inovatif, individu yang memiliki motivasi tinggi akan mencari cara kreatif dan inovatif mungkin untuk menyelesaikan masalah atau tugas-tugas demi mencapai tujuannya. Kelima keinginan menjadi yang terbaik, individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan selalu menunjukkan hasil kerja yang terbaik dengan tujuan menjadi yang terbaik untuk menunjang masa depannya.

McClelland (dalam Nayantaka, 2017) mengungkapkan bahwa terdapat faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi motivasi berprestasi. Faktor internal dari dalam diri individu itu sendiri yaitu kemungkinan untuk sukses adalah keinginan atau keyakinan seseorang itu sendiri untuk mencapai target dan menjadi lebih baik dan sukses. Ketakutan terhadap kegagalan. Ketakutan terhadap kegagalan yang dapat mempengaruhi seseorang untuk mau menjadi lebih maju dan menghadapi kegagalan atau malah sebaliknya ketakutan terhadap kegagalan dapat membawa dampak yang membuat seseorang merasa nyaman pada satu posisi dan tidak mau maju karena takut akan kegagalan tersebut. *Self efficacy*, keyakinan terhadap kemampuan yang ada di dalam diri untuk menghadapi dan menyelesaikan semua permasalahan dan tugas-tugas yang diberikan. Terdapat juga faktor eksternal atau faktor yang berasal dari luar yaitu lingkungan keluarga, dukungan dari keluarga membuat seseorang merasa bersemangat dan dapat memicu motivasi dalam berbagai hal, salah satunya adalah motivasi berprestasi. Lingkungan pertemanan, dalam lingkungan pertemanan bila seseorang bersama kelompok pertemanan yang misalnya suka belajar, dan teman yang lain mendukung agar diri kita menjadi lebih bersemangat dan giat belajar maka kita juga akan merasa tidak sendiri dan ingin berjuang bersama teman-teman untuk mencapai target yang sudah kita tetapkan. Lingkungan pendidikan, dalam dunia pendidikan persaingan antar individu untuk mencapai tujuannya dapat memicu seseorang menjadi lebih bersemangat dalam meraih prestasi. Namun bila individu itu tidak suka persaingan maka seseorang tersebut cenderung akan merasa semakin kecil dan tidak ingin meraih prestasi yang lebih karena tidak yakin pada dirinya.

### ***Self Efficacy***

Bandura (2009) *Self efficacy* merujuk pada kepercayaan seseorang pada kemampuannya untuk mengorganisir dan menyelesaikan sesuatu dengan tindakan yang dibutuhkan untuk mengatur situasi yang terjadi. *Efficacy* mempengaruhi bagaimana seseorang berfikir, merasakan, memotivasi diri mereka sendiri dan bertindak. Baron & Bryne (dalam Hapsari, 2016) mendefinisikan *self*

*efficacy* sebagai sebuah upaya seseorang dalam melakukan penilaian terhadap kemampuan dan kompetensinya dalam menyelesaikan sebuah tugas, mencapai tujuan dan mengatasi segala hambatan yang ada. Menurut Kreitner (dalam Kimberly et al., 2019) *self efficacy* adalah keyakinan individu tentang kesempatannya untuk berhasil dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Sedangkan Luszczynska, Scholz dan Schwarzer mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan pada seseorang untuk menangani sejumlah tuntutan yang menantang. Santrock (2009) mengungkapkan *self efficacy* sebagai kepercayaan individu terhadap kemampuannya untuk menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang dapat menguntungkan.

Berdasarkan pada uraian pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan terhadap diri sendiri yang memiliki kemampuan lebih untuk dapat mengatasi tugas-tugas dan dapat mencapai tujuannya.

Bandura (dalam Simanjuntak et al., 2019) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu pada tiga indikator yaitu, pertama *level*, tingkat kesulitan dari setiap tugas-tugas yang dihadapi. Kedua *strength* kepercayaan diri dalam diri individu yang dapat diwujudkan dalam meraih tujuan. Ketiga *generality* yaitu keleluasaan dari bentuk *self efficacy* yang dimiliki dan digunakan dalam situasi lain yang berbeda.

Menurut Bandura (dalam (Rahayu & Suroso, 2016) terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy*, faktor-faktor tersebut adalah Pengalaman keberhasilan (*mastery experiences*) adalah ketika seseorang memiliki semakin banyak pengalaman keberhasilan yang sering didapat maka semakin tinggi *self efficacy*-nya. Pengalaman orang lain (*vicarious experiences*) adalah sebuah usaha dalam meningkatkan *self efficacy* dengan cara melihat pengalaman orang lain dalam mencapai sebuah keberhasilan dalam tujuannya.

Persuasi sosial (*social persuasion*) adalah ketika seseorang memberikan penguatan keyakinan kepada diri kita melalui support atau dukungan secara langsung maupun tidak langsung. Keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional state*) adalah ketika keadaan fisik dan emosi diri sendiri dapat mempengaruhi *self efficacy* dalam mencapai suatu keberhasilan.

Hipotesis yang diajukan peneliti adalah terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dengan motivasi berprestasi.

## **Metode**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya tahun akademik 2020/2021. Berdasarkan data dari biro akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya terdapat sebanyak 3810 mahasiswa yang mengikuti kelas malam, terdiri dari mahasiswa tahun angkatan 2016 hingga 2020.

Sebuah karya ilmiah selalu mengambil subjek penelitian dari berbagai individu yang ada di dalam populasi. Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik atau ciri-ciri yang sama yang dianggap dapat mewakili populasi (Sugiono, 2008). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *insidental sampling*, penentuan sampel ini berdasarkan kebetulan, dimana siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dan cocok sebagai sumber data maka dapat digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini subjek dipilih berdasarkan karakteristik atau ciri-ciri yaitu mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang sedang menempuh perkuliahan dan sudah bekerja. Terdapat lima angkatan yang digunakan pada penelitian ini yaitu mahasiswa dari angkatan 2016-2020. Dalam penelitian ini peneliti mengambil 25 sampel untuk mewakili setiap

angkatan. Berdasarkan pada perhitungan yang telah dilakukan penelitian ini akan menggunakan sampel sebanyak 125 orang mahasiswa yang bekerja.

Pada penelitian yang menggunakan skala *Likert* ini, responden diminta untuk mengisi setiap pernyataan yang terdapat dalam skala dengan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Dalam penelitian ini setiap pernyataan akan menggunakan lima alternatif jawaban untuk dipilih salah satunya, dan setiap jawaban yang telah diberikan memiliki skor. Skor jawaban ini bergerak dari nilai 1-5, berikut terlampir nilai untuk masing-masing skala. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 35 aitem pernyataan untuk variabel motivasi berprestasi dan 35 pernyataan untuk variabel *self efficacy*.

Motivasi berprestasi merupakan dorongan yang dapat membuat individu mencapai target. Individu dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi lebih memilih mengambil resiko yang memiliki peluang sukses dan memiliki keinginan yang kuat untuk melakukan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas. Individu yang juga memiliki keinginan yang kuat untuk mendapatkan feedback atas kinerja yang telah dilakukannya. Menetapkan setiap tujuan yang menjadi targetnya dan mengandalkan kepercayaan atau keyakinan terhadap kemampuannya bahwa akan berhasil mencapai tujuan tersebut. *Self efficacy* adalah keyakinan terhadap diri sendiri yang memiliki kemampuan lebih untuk dapat mengatasi tugas-tugas dan dapat mencapai tujuannya.

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam menggali data. Suatu tes dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila suatu alat tes tersebut dapat memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan variabel yang akan diungkapkannya. Azwar (2017) menyatakan sebuah aitem dapat dinyatakan koefisien apabila memiliki besaran  $r > 0,30$  maka aitem tersebut dinyatakan baik, namun apabila aitem tidak memenuhi dimensi alat ukur maka nilai  $r$  dapat diturunkan hingga  $r > 0,25$ . Dalam penelitian ini peneliti menggunakan standart nilai koefisien  $r > 0,25$  sehingga item dapat dikatakan valid.

Berdasarkan pada uji validitas diperoleh hasil uji aitem skala motivasi berprestasi yang terdiri dari 35 aitem, pada putaran terakhir menunjukkan nilai *indeks corrected Item- Total Correlation* bergerak dari 0,331 sampai dengan 0,629 dengan 25 aitem gugur dikarenakan memiliki *Indeks Corrected Item-Total Correlation*  $< 0,25$  aitem yang gugur adalah nomor 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 23, 25, 27, 29, 30, 31, 32, dan 33. Skala motivasi berprestasi yang disusun peneliti memiliki 10 aitem valid setelah 6 kali putaran uji validitas aitem. Berikut ini adalah tabel aitem yang diterima dan aitem yang gugur dari skala motivasi berprestasi.

Berdasarkan hasil pengujian validasi aitem skala *self efficacy* di atas terdiri dari 35 aitem. Pada putaran akhir yang menunjukkan nilai *index corrected item-total correlation* bergerak dari angka 0,451 sampai dengan 0,76 dengan 18 aitem gugur dikarenakan memiliki *index corrected item-total correlation*  $< 0,25$ . Aitem-aitem yang gugur adalah 3, 4, 5, 6, 9, 10, 13, 14, 15, 18, 21, 22, 25, 27, 29, 32, 33, dan 34. Skala *self efficacy* yang telah disusun oleh peneliti memiliki 17 aitem yang dinyatakan valid setelah 3 kali putaran uji coba validitas aitem.

## Hasil

Penelitian ini dilakukan uji prasyarat terlebih dahulu yaitu uji normalitas. Uji normalitas ini bertujuan untuk melihat apakah data sebaran yang kita lakukan bergerak secara normal atau tidak.

Tabel 10. Hasil uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov -Smirnov		
	Statistic	df	Sig.

Motivasi Berprestasi	.076	125	0,75
----------------------	------	-----	------

Berdasarkan uji normalitas sebaran yang telah dilakukan, untuk variabel motivasi berprestasi menggunakan *Kolmogorov- Smirnov Test* diperoleh signivikasi sebesar 0,75 ( $p>0,05$ ) hasil ini menunjukkan bahwa sebaran data berdistribusi normal

Selanjutnya peneliti melakukan uji linieritas yang bertujuan untuk mengetahui apakah diantara variabel Y dan variabel X mempunyai hubungan yang linier atau mengikuti garis lurus. Hubungan antara variabel ini dapat dinyatakan linier apabila memiliki taraf signifikan ( $p>0,5$ ) dan apabila hasil signifikan menunjukkan ( $p<0,5$ ) maka dapat dinyatakan tidak linier (Susilawati et al., 2017)

Tabel 11. Hasil uji linieritas

Variabel	F	P	Keterangan
<i>Self efficacy-</i> motivasi berprestasi	.896	.632	Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas yang telah dilakukan, diperoleh hasil hubungan antara variabel *Self Efficacy* dengan Motivasi Berprestasi memiliki *F Deviation from Linierity* sebesar 0,896 dan taraf signifikansi sebesar 0,632 ( $p>0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah linier.

Hasil uji prasyarat menunjukkan bahwa penelitian ini bergerak normal dan linier kemudian langkah selanjutnya adalah melakukan uji kolerasi yang menggunakan uji kolerasi *product moment*. Kolerasi *product moment* adalah salah satu alat uji statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi hasil sebuah penelitian (Susilawati et al., 2017).

Tabel 12. Hasil uji kolerasi *product moment*

rx <sub>y</sub>	p	Keterangan
0,754	0,000	Sign ( $p<0,01$ )

Berdasarkan pada tabel di atas hasil koefisien (rx<sub>y</sub>) sebesar 0,754 pada taraf sign ( $p$ )= 0,000, karena ( $p<0,01$ ) hal ini dapat diartikan sebagai signifikan. Berdasarkan perhitungan tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan motivasi berprestasi pada mahasiswa pekerja. Semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi motivasi berprestasi. Semakin rendah *self efficacy* maka semakin rendah motivasi berprestasi pada diri individu. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R-Squared
<i>Self efficacy-</i> motivasi berprestasi	0,568

Berdasarkan pada tabel analisa di atas menunjukkan nilai perolehan sebesar 0,568. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* memiliki peranan sebesar 56,8% terhadap motivasi berprestasi, sementara 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Pernyataan ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Mc Clelland (dalam Nayantaka, 2017) yang menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi diantaranya adalah kemungkinan untuk sukses, ketakutan terhadap kegagalan, lingkungan keluarga, lingkungan pertemanan, lingkungan pendidikan.

## **Pembahasan**

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan, pembahasan, tinjauan pustaka dan hasil analisis data penelitian, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan motivasi berprestasi. Begitu pula sebaliknya semakin rendah *self efficacy* maka semakin rendah motivasi berprestasi pada diri individu.

Penelitian ini menunjukkan hasil yang sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan peneliti, bahwa terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dengan motivasi berprestasi. Berdasarkan pada hal ini dapat diartikan *self efficacy* yang dimiliki oleh mahasiswa yang bekerja mempengaruhi motivasi berprestasi yang dilakukan oleh mahasiswa pekerja di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Mahasiswa yang memiliki *self efficacy* tinggi maka akan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi pula. Walaupun mahasiswa tersebut memiliki banyak tugas dan aktivitas yang padat setiap harinya. Mahasiswa yang bekerja ini akan tetap berusaha sebaik mungkin untuk menjalankan tanggung jawabnya untuk mendapatkan hasil terbaik dalam pekerjaan maupun dalam bidang perkuliahan. Mahasiswa yang bertanggung jawab akan berusaha sebaik mungkin untuk jalan yang telah dipilihnya.

Mahasiswa yang berkuliah dan bekerja memiliki tanggung jawab yang lebih banyak, di satu sisi mereka harus menyelesaikan tugas-tugas di tempat bekerja mereka, dan di sisi lain mereka juga harus berusaha sebaik mungkin untuk mendapatkan nilai yang baik dalam perkuliahan. Tentu saja hal ini tidak semudah yang dibayangkan, terkadang terdapat benturan antara kebijakan perusahaan dengan waktu perkuliahan.

Adanya *self efficacy* yang tinggi dalam diri mahasiswa pekerja akan meningkatkan motivasi berprestasi dalam perkuliahan yang mereka ambil. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi dalam diri mahasiswa yang bekerja ini, seperti keinginan untuk menjadi sukses, sehingga seseorang yang sudah bekerja ingin mendapatkan kesuksesan yang lebih untuk itu mereka perlu mengupdate ilmu mereka dengan salah satu caranya adalah menempuh perkuliahan dan mendapatkan hasil yang terbaik.

Bagi mahasiswa yang juga bekerja kendala yang mereka alami seperti masalah dalam pekerjaan, atau kesulitan membagi waktu dapat menjadi tekanan yang mempengaruhi prestasi mereka. Hal ini menjadi masalah karena jika motivasi berprestasi tidak meningkat maka mahasiswa yang bekerja akan mengalami kesulitan dalam perkuliahan mereka. Kendala-kendala ini menyebabkan mahasiswa kesulitan mengatur waktu pada proses perkuliahan sehingga kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini menyebabkan mahasiswa yang bekerja cenderung beranggapan bahwa tugas menjadi beban dan bukan sesuatu yang menyenangkan untuk dikerjakan. Apabila motivasi berprestasi mereka rendah ditambah dengan kendala yang mereka alami maka resiko kegagalan mereka dalam mencapai target akan semakin tinggi.

Seorang mahasiswa yang menjalani perkuliahan dan bekerja, harus mempunyai keyakinan terhadap kemampuannya untuk mengatasi berbagai rintangan yang akan dihadapinya setiap hari, dan inilah yang disebut dengan *self efficacy*. *Self efficacy* ini adalah sebuah keyakinan individu terhadap diri sendiri yang memiliki kemampuan lebih untuk dapat mengatasi tugas-tugas, rintangan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Tingkat kesulitan dari tugas-tugas (*level*), penilaian diri individu dalam menghadapi dan menyelesaikan setiap tugas (*strength*), serta

keyakinan setiap individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan semua tugas dan berbagai masalah (*Generality*) ketiga hal ini yang mempengaruhi individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Setiap individu memiliki *self efficacy* namun hal itu tidak tetap, terkadang *self efficacy* ini bisa naik dan terkadang bisa turun. Hal ini dapat dipengaruhi oleh pengalaman baik dalam kegagalan ataupun keberhasilan yang pernah dialami oleh individu tersebut. Apabila *self efficacy* dalam diri mahasiswa rendah, maka dia akan merasa pilihan yang telah dilakukannya salah, merasa lelah dengan semua kegiatan atau rutinitas yang ada sehingga terkadang meninggalkan beberapa tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya, hal ini akan mengakibatkan turunnya motivasi berprestasi dalam perkuliahan. Mahasiswa yang memiliki *self efficacy* tinggi akan berusaha dan menjalankan semua aktifitas juga tanggung jawab dalam pendidikan seperti menghadiri perkuliahan tepat waktu dan selalu berusaha untuk menyelesaikan semua tugas-tugas yang diberikan sehingga mengakibatkan motivasi berprestasi meningkat.

Hasil uji determinasi yang terdapat pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berkontribusi sebesar 56,8% terhadap motivasi berprestasi. Sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil dalam uji determinasi yang diperoleh ini (*R square*) sebesar 0,568. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Mc Clellen (dalam Nayantaka, 2017) yang menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi diantaranya adalah kemungkinan untuk sukses, ketakutan terhadap kegagalan, lingkungan keluarga, lingkungan pertemanan, lingkungan pendidikan. Hasil dalam penelitian ini membuktikan bahwa *self efficacy* dapat mempengaruhi motivasi berprestasi pada mahasiswa pekerja yang ada di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

## Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan motivasi berprestasi pada mahasiswa yang bekerja. Hipotesis yang diajukan peneliti “terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dengan motivasi berprestasi”. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi pula motivasi berprestasi. Begitu pula sebaliknya semakin rendah *self efficacy* maka semakin rendah pula motivasi berprestasi. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

## Referensi

- Alwisol. (2004). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Azwar, S. (2017). *Dasar-Dasar Psikometrika Edisi II*. Pustaka belajar.
- Bandura, A. (2009). *Self Efficacy Changing Societies*. Cambridge University Press.
- Fakhria, M., & Setiowati, E. A. (2017). Motivasi Berprestasi Siswa Ditinjau dari Fasilitasi Sosial dan Ketakutan akan Kegagalan. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 29–42. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v2i1.1279>
- Hapsari, E. W. (2016). *SELF EFFICACY Pengerjaan Skripsi Prokrastinasi Akademik Dengan Pada Mahasiswa Fakultas Farmasi*. 75–84.
- Kimberly, J. F., Prakoso, D. B., & Efrata, T. C. (2019). Peran Individual Innovation Capability, Motivasi Intrinsik, Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Individu Dalam Organisasi Mahasiswa. *Media Mahardhika*, 17(2), 231. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v17i2.80>
- Mulya, H., & Indrawati, E. (2016). Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Stres Akademik Pada Mahasiswa Tingkat Pertama Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang. *Empati*, 5(2), 296–302.

- Nyantaka, J. (2017). Motivasi Berprestasi Mahasiswa yang berasal dari Pulau Mandangin. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1).
- Rahayu, N., & Suroso. (2016). Perbedaan Self Efficacy dan Motivasi Berprestasi Ditinjau Dari Gaya Belajar. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(01). <https://doi.org/10.30996/persona.v5i01.740>
- Santrock, J. W. (2009). *Psikologi Pendidikan: Educational Psychology* (3 Buku 1). Salemba Humanika.
- Simanjuntak, C. E., Simangunsong, R. M., & Hasugian, A. P. (2019). Gambaran Self Efficacy Pada Mahasiswa Psikologi Universitas Hkbp Nommensen Medan. *Psikologi*, 6(1), 36–42. <http://perpustakaan.uhn.ac.id/adminarea/dataskripsi/Ervina1.pdf>
- Sugiono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susilawati, L. K. P. A., Supriyadi, Wideasavitri, P. N., Tobing, D. H., Astiti, D. P., & Rustika, I. M. (2017). *Bahan Ajar Teori Dan Konsep Dasar Statistika Dan Lanjut*. 1–66.
- Syarifah, L. (2017). Motivasi Berprestasi Dalam Novel Negeri 5 Menara. *Jurnal Studi Keislaman*, 3.
- Ulfah, A. N., & Ariati, J. (2018). Hubungan Dukungan Teman Sebaya Dengan Motivasi Berprestasi Pada Santri Pesantren Islam Al-Irsyad, Kecamatan Tenganan, Kabupaten Semarang. *Empati*, 6(4), 297–301.