

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Motivasi Berprestasi

1. Pengertian Motivasi berprestasi

Baum dkk (dalam Aziz, 2017) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu keinginan untuk menyelesaikan sesuatu untuk mencapai suatu standar keunggulan dalam mencapai dan meningkatkan suatu tujuan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Heckhausen (dalam Aziz, 2017) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri peserta didik yang selalu berusaha atau berjuang untuk meningkatkan atau memelihara kemampuannya setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan.

Menurut Purwanto (2006) motivasi berprestasi sebagai suatu usaha yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan dan menjaga tingkah laku individu agar terdorong untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Selanjutnya, McClelland (dalam Khodijah, 2014) menyatakan bahwa individu yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi adalah mereka yang berupaya mencari tantangan, tugas-tugas yang sulit dan ia mampu melakukannya dengan mengharapkan unpan balik yang mungkin, serta ia juga mudah merasa bosan dengan keberhasilan yang terus menerus.

Dari beberapa pengertian tentang motivasi berprestasi dari beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah kesungguhan atau daya dorong yang dimiliki oleh seorang individu untuk berbuat lebih baik dari apa yang pernah dibuat maupun yang diraih orang lain.

2. Aspek-aspek Motivasi Berprestasi

David McClelland (1987) mengemukakan terdapat lima aspek motivasi berprestasi, diantaranya:

- a. Menyukai tugas yang memiliki taraf kesulitan moderat (sedang), individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang atau tugas dengan taraf kesulitan sedang karena dianggap realistis dan sesuai dengan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan.
- b. Memiliki ketahanan, individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki ketahanan kerja yang baik dalam mengerjakan tugas dan mampu bertahan terhadap tekanan sosial yang ada.
- c. Menyukai *feedback*, individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi menganggap umpan balik atau feedback sebagai hadiah karena ingin mengetahui seberapa baik mereka dalam menyelesaikan tugas tersebut. Selain itu, individu juga menjadikan feedback sebagai pembanding hasil kerjanya dengan orang lain. Dengan feedback, individu juga dapat mengontrol hasil kerjanya agar terhindar dari kegagalan.
- d. Bertanggung jawab secara pribadi atas kinerjanya, individu akan memperoleh kepuasan setelah menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab. Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi cenderung untuk menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas dan mengingat pekerjaan yang belum terselesaikan.
- e. Inovatif, individu akan berusaha untuk menemukan cara baru dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya. Individu dengan motivasi berprestasi

yang tinggi senang mencari informasi baru agar dapat menghindari cara kerja yang monoton.

Mc Clelland (dalam Djiwandono, 2002) mengungkapkan motivasi berprestasi terdiri dari beberapa aspek yaitu:

a. Tanggung jawab

Dilihat dari bagaimana individu bertanggung jawab menyelesaikan tugas, dan memiliki tanggung jawab yang besar untuk mengerjakan tugas tersebut. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan merasa bahwa tugas yang diberikan oleh gurunya menjadi tanggung jawab dirinya yang harus dikerjakan dan menyelesaikannya.

b. Kreatif

Individu cenderung kreatif dan inovatif. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan berusaha menyelesaikan tugas yang berikan dengan cara yang baru atau dengan cara yang berbeda. Sehingga ketika mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas ia memiliki cara lain untuk menyelesaikan tugasnya.

c. Nilai

Individu menetapkan nilai yang akan menjadi standart untuk dicapai. Setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda – beda, sehingga setiap orang menetapkan standart nilai yang berbeda sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan menetapkan standart nilai nya sendiri tidak terbawa mengikuti standart orang lain.

d. Semangat

Individu memiliki cita – cita yang tinggi dan semangat dalam berusaha mencapainya. Setiap orang memiliki tujuanya masing – masing, dan juga memiliki cara sendiri untuk mencapai satu tujuan tersebut.

Mangkunegara (dalam Aziz, 2017) mengemukakan aspek-aspek motivasi berprestasi meliputi:

- a. Memiliki tanggung jawab tinggi
- b. Berani mengambil dan memikul resiko
- c. Memiliki tujuan realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk menyelesaikan tujuan tersebut
- e. Memanfaatkan unpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang di program

3. Faktor-faktor Motivasi Prestasi

Faktor faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi menurut Slameto (2010) motivasi berprestasi dipengaruhi oleh 3 komponen, yaitu:

- a. Dorongan Kognitif (efikasi diri)

Termasuk dalam dorongan kognitif adalah kebutuhan untuk mengetahui, untuk mengerti, dan untuk memecahkan masalah. Dorongan kognitif timbul di dalam proses interaksi antara mahasiswa dengan tugas atau masalah.

- b. Harga Diri

Ada mahasiswa tertentu yang tekun belajar melaksanakan tugas -tugas bukan terutama untuk memperoleh pengetahuan atau kecakapan, melainkan untuk memperoleh status dan harga diri.

- c. Kebutuhan Berafiliasi

Kebutuhan berafiliasi sulit dipisahkan dari harga diri. Ada mahasiswa yang berusaha belajar dengan giat untuk memperoleh pembenaran atau penerimaan dari teman-temannya atau dari orang lain yang dapat memberikan

status kepadanya. Mahasiswa senang bila orang lain menunjukkan pembenaran terhadap dirinya, dan oleh sebab itu individu akan giat belajar, serta melakukan tugas-tugas dengan baik.

Martianah (1984) juga menjelaskan bahwa motivasi berprestasi tinggi merupakan suatu proses psikologis yang mempunyai arah dan tujuan untuk sukses sebagai ukuran terbaik. Sebagai proses psikologis, motivasi berprestasi tinggi dipengaruhi oleh dua faktor:

a. Faktor Individu (*intern*)

Individu sebagai pribadi mencakup sejumlah aspek yang saling berkaitan. Motivasi berprestasi tinggi sebagai salah satu aspek psikis, dalam prosesnya dipengaruhi oleh faktor individu, seperti:

1) Kemampuan

Kemampuan adalah penggerak untuk bertindak yang dicapai oleh manusia melalui latihan belajar. Dalam proses motivasi, kemampuan tidak mempengaruhi secara langsung tetapi lebih mendasari fungsi dan proses motivasi. Individu yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi biasanya juga memiliki kemampuan tinggi.

2) Kebutuhan

Kebutuhan adalah kekurangan, artinya ada sesuatu yang kurang dan oleh karena itu, timbul kehendak untuk memenuhi atau mencukupinya. Kehendak itu sendiri adalah tenaga pendorong untuk berbuat sesuatu untuk bertingkah laku. Ada kebutuhan pada individu menimbulkan keadaan tak seimbang, rasa ketegangan yang dirasakan sebagai rasa tidak puas dan menuntut pemuasan. Bila kebutuhan belum terpuaskan maka ketegangan akan tetap timbul. Keadaan demikian mendorong seseorang untuk mencari pemuasan. Kebutuhan

merupakan factor penyebab yang mendasari lahirnya perilaku seseorang.

3) Minat

Minat adalah suatu kecenderungan dalam diri individu untuk merasa tertarik pada suatu bidang atau hal tertentu dan merasa senang saat melakukan kegiatan tersebut. Seseorang yang berminat akan mendorong dirinya untuk memperhatikan orang lain, benda-benda, pekerjaan atau kegiatan tertentu. Minat juga menjadi penyebab dari suatu keaktifan.

4) Harapan atau Keyakinan

Harapan merupakan kemungkinan yang dilihat untuk memenuhi suatu kebutuhan tertentu dari seseorang atau individu yang didasarkan atas pengalaman yang telah dialami.

b. Faktor Lingkungan (*Extern*)

Menurut McClelland (1987) faktor lingkungan yang dapat membangkitkan motivasi berprestasi tinggi adalah:

1) Adanya norma standar yang harus dicapai

Lingkungan secara tegas menetapkan standar kesuksesan yang harus dicapai dalam setiap penyelesaian tugas, baik yang berkaitan dengan kemampuan tugas perbandingan dengan hasil yang pernah dicapai maupun perbandingan dengan orang lain. Keadaan ini akan mendorong seseorang untuk berbuat yang sebaik-baiknya.

2) Ada situasi kompetisi

Sebagai konsekuensi adanya standar keunggulan, timbullah situasi kompetisi. Namun perlu juga dipahami bahwa situasi kompetitif tersebut tidak secara otomatis dapat memacu motivasi seseorang manakala individu tersebut tidak beradaptasi didalamnya.

3) Jenis tugas dan situasi menantang

Jenis tugas dan situasi yang menantang adalah tugas yang memungkinkan sukses dan gagalnya seseorang. Setiap individu terancam akan gagal apabila kurang berusaha.

4. Karakteristik Individu yang Motivasi Berprestasinya Tinggi

Johnson dan Schwitzgebel & Kalb (dalam Djaali, 2012) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Menyukai situasi atau tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi atas hasil-hasilnya dan bukan atas dasar asal-asalan, nasib, atau kebetulan.
- b. Memilih tujuan yang realistis tetapi menantang dari tujuan yang terlalu mudah dicapai atau terlalu besar risikonya.
- c. Mencari situasi atau pekerjaan dimana individu memperoleh umpan balik dengan segera dan nyata untuk menentukan baik atau tidaknya hasil pekerjaannya.
- d. Senang bekerja sendiri dan bersaing untuk menungguli orang lain
- e. Mampu menanggukkan pemuasan keinginannya demi masa depan yang lebih baik.
- f. Tidak tergugah untuk sekadar mendapatkan uang, status, atau keuntungan lainnya, individu akan mencarinya apabila hal-hal tersebut merupakan lambang prestasi, suatu ukuran keberhasilan.

Menurut McClelland (dalam Handoko, 2003) orang yang memiliki motivasi berprestasi mempunyai karakteristik-karakteristik sebagai berikut:

- a. Menyukai pengambilan risiko yang layak sebagai fungsi keterampilan bukan kesempatan, menyukai suatu tantangan dan menginginkan tanggung jawab pribadi bagi hasil-hasil yang dicapai.
- b. Mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak dan menghadapi risiko yang sudah diperhitungkan.
- c. Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang telah dikerjakannya.
- d. Mempunyai keterampilan dan perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan organisasional.

5. Dampak Motivasi Berprestasi

Dampak dari individu yang memiliki motivasi berprestasi adalah sebagai berikut (Linda, 2004):

- a. *Free Choice*, yaitu individu akan menikmati berbagai aktivitas atas keberhasilannya sehingga ia akan selalu berusaha meningkatkan segala kemungkinan untuk berprestasi.
- b. *Persistence Behaviour*, individu akan memandang kegagalan sebagai usahanya yang kurang dan akan timbul usaha untuk berhasil yang tinggi.
- c. *Intensity of performance*, individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan menunjukkan kegigihan dan menyelesaikan suatu pekerjaan secara maksimal.
- d. *Risk preference*, individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan memilih risiko yang sedang karena dianggap realistis dan sesuai dengan kemampuan yang ia miliki.

B. Efikasi Diri

1. Definisi Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan sesuatu keadaan yang terdapat pada diri seseorang individu dimana ada suatu dorongan untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan. Bandura (dalam Kurniawati, 2018) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang di perlukan untuk mencapai hasil tertentu.

Selanjutnya (Alwisol, 2006) mengatakan bahwa keyakinan efikasi sebagai dasar perwakilan setiap individu. Orang-orang yang percaya bahwa dirinya dapat mengerjakan sesuatu yang memiliki potensi untuk mengubah kejadian lingkungan lebih cenderung untuk banyak bertindak dan akan lebih berhasil dibandingkan orang-orang yang rendah efikasi diri. Percaya terhadap keyakinan diri atau efikasi diri merupakan faktor kunci dalam perantara hidup.

Bandura (dalam Mikkelsen & Einarsen, 2002) menyatakan bahwa efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan dan mengatasi suatu hambatan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa efikasi diri menunjuk pada keyakinan individu tentang kapasitas untuk menggunakan kontrol peristiwa yang mempengaruhi hidupnya

Menurut Bandura (dalam Hussein, 2017) *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian diri sendiri dan dalam lingkungannya. Bandura menjelaskan bahwasanya efikasi diri merupakan landasan kepercayaan dalam diri manusia. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi, dirinya memiliki keyakinan bahwa mereka dapat melakukan sesuatu yang

mempunyai potensi untuk dapat mengubah suatu kejadian dalam lingkungannya. Dan juga dirinya akan berpotensi untuk menjadi orang sukses, daripada seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah. Bandura & Locke (dalam Lestari 2015) menjelaskan efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi dalam berprestasi.

Alwisol (2016) mengungkapkan efikasi diri merupakan penilaian diri, apakah dirinya dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa dirinya dalam mengerjakan sesuai dengan apa yang dipersyaratkan.

Dari pengertian tentang efikasi diri beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah sikap yang menentukan suatu tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk didalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Bandura (dalam Feist & Feist, 2011) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy*, diantaranya yaitu :

a. Pengalaman menguasai sesuatu (*mastery experience*)

Sumber yang paling berpengaruh pada *self efficacy*, karena pengalaman masa lalu dalam menguasai suatu hal akan mempengaruhi kesuksesannya. Pengalaman keberhasilan yang telah dicapai seseorang akan meningkatkan *self efficacy* pada dirinya sedangkan kegagalan yang pernah dialami akan menurunkan *self efficacy* pada dirinya. Keberhasilan masa lalu akan memberikan efek kepercayaan diri dan kekuatan. Dengan pengalaman menguasai sesuatu akan meningkatkan performa secara proporsional untuk menghadapi hambatan

yang ada. Pengalaman orang lain tidak mempengaruhi *self efficacy* pada diri sendiri. Pengalaman dalam menguasai sesuatu yang terjadi dari dalam diri sendiri yang dapat mempengaruhi *self efficacy* dirinya sendiri.

b. Modeling sosial

Faktor kedua dalam mempengaruhi efikasi diri adalah modelling sosial. Yaitu efikasi diri meningkat saat kita mengobservasi pencapaian orang lain yang mempunyai kompetensi setara, namun akan berkurang saat kita melihat rekan sebaya kita gagal. Secara umum, dampak dari modelling sosial tidak sekuat dampak yang diberikan oleh performa pribadi dalam meningkatkan level efikasi diri, tetapi dapat mempunyai dampak yang kuat saat memperhatikan penurunan efikasi diri.

c. Kondisi fisik dan emosional

Informasi kemampuan seorang individu sebagian besar diambil dari somatik yang diteruskan ke fisiologis dan afektif. Indikator somatik individu sangat berhubungan dengan keadaan fisik, fungsi kesehatan, dan juga *coping stres*. Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan yang akut atau tingkat stress yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai efikasi diri yang rendah. Bandura berpendapat bahwa untuk menghilangkan reaksi emosional dapat digunakan pengalaman keberhasilan untuk dapat meningkatkan keyakinan dalam keberhasilan dengan memperbaiki perilaku yang sesuai pada kinerjanya.

3. Aspek-Aspek Efikasi Diri

Ada beberapa aspek-aspek *self efficacy*. Bandura (dalam Smet, 1994) menjelaskan aspek efikasi diri sebagai berikut:

a. *Outcome expectancy*

Outcome expectancy yaitu suatu perkiraan atau kemungkinan bahwa tingkah laku atau tindakan tertentu akan menyebabkan akibat yang khusus. Mengandung keyakinan sejauh mana tingkah laku tertentu akan mengungkap konsekuensi tertentu. Hal ini juga merupakan keyakinan mengenai kemungkinan bahwa tindakan khusus tersebut akan memberikan hasil akhir atau konsekuensi tertentu (harapan mengenai keefektifan arti perilaku tertentu dalam memproduksi hasil-hasil tersebut), atau harapan akan kemungkinan hasil dari perilaku.

b. *Efficacy expectancy*

Efficacy expectancy merupakan suatu keyakinan bahwa seseorang akan berhasil dalam bertindak sesuai dengan hasil yang diharapkan. Aspek ini menunjukkan pada harapan seseorang berkaitan dengan kesanggupan menyadari suatu perilaku yang dikehendaki. Hal ini lebih condong pada keputusan yang akan dilakukan seseorang dengan kemampuan yang dimilikinya dan berkaitan dengan kesanggupan untuk bertindak spesifik dalam situasi khusus.

c. *Outcome value*

Outcome value merupakan nilai yang mempunyai arti konsekuensi konsekuensi yang akan terjadi bila suatu perilaku dilakukan oleh individu.

Selanjutnya, Bandura juga mengemukakan aspek-aspek *self efficacy* sebagai berikut (Hamka, 2010):

- a. Memiliki kepercayaan diri dalam situasi yang tidak menentu yang mengandung keaburan dan penuh tekanan.

Self efficacy menekankan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh seseorang dalam menghadapi situasi-situasi yang akan datang yang

mengandung kekaburan, tidak dapat diramalkan dan sering kali penuh dengan tekanan. Keyakinan individu bahwa dapat melaksanakan tugas dengan baik akan menentukan perilaku atau tindakan yang benar-benar akan dilakukan individu tersebut. Seberapa besar usaha yang dilakukan akan menentukan pencapaian tujuan akhir.

b. Memiliki keyakinan mencapai target yang sudah ditentukan.

Seseorang yang mempunyai *self efficacy* yang tinggi akan menetapkan target yang tinggi dan selalu konsekuen terhadap target tersebut. Individu akan berupaya menetapkan target yang tinggi bila target yang sesungguhnya telah dicapai. Sebaliknya individu dengan *self efficacy* yang rendah akan menetapkan target awal sekaligus membuat perkiraan pencapaian hasil yang rendah. Individu mengurangi atau bahkan membatalkan target yang akan dicapai apabila menghadapi beberapa rintangan dan pada tugas berikutnya akan cenderung menetapkan target yang lebih rendah lagi.

c. Memiliki keyakinan kemampuan menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil.

Motivasi, kemampuan kognitif, dan ketetapan dalam bertindak sangat diperlukan sebagai dasar untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Jika berhadapan dengan tugas yang sulit maka dibutuhkan motivasi dan kemampuan kognitif serta tindakan yang tepat untuk mencapai hasil yang lebih baik.

d. Memiliki keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul.

Self efficacy juga terkait dengan kemampuan individu dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. Jika keyakinannya tinggi dalam menghadapi masalah maka seseorang akan mengusahakan dengan sebaik-

baiknya untuk mengatasi masalah tersebut. Sebaliknya apabila individu tidak yakin terhadap kemampuannya dalam menghadapi situasi yang sulit atau muncul, maka kemungkinan kegagalan akan terjadi.

Lebih lanjut lagi, Bandura (dalam Gufron dan Risnawati, 2010) mengungkapkan bahwa efikasi diri terdiri dari 3 aspek, yaitu :

a. Level / magnitude (tingkat)

Aspek level berhubungan dengan taraf kesulitan tugas. Aspek ini mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini individu akan mampu mengatasinya. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung memilih tingkat kesulitan tugas yang sesuai kemampuannya.

b. Kekuatan (Strength)

Aspek strength berkaitan dengan kekuatan penilaian tentang kecakapan individu. Aspek ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini yang menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. *Self efficacy* yang dimilikinya akan menunjukkan tindakan yang telah dilakukannya akan memberikan hasil yang sesuai dengan harapannya. Aspek ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu. *Self efficacy* menjadi sumber dasar dirinya dalam melakukan usaha yang maksimal dan juga mengatasi hambatan yang menghambat tujuannya.

c. Keluasan (Generality)

Aspek generality merupakan suatu konsep bahwa *self efficacy* seseorang tidak terbatas pada situasi yang spesifik saja. Ini menyatakan bahwa individu memiliki *self efficacy* tidak terbatas pada satu hal, tetapi pada aktivitas yang luas. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan menguasai berbagai bidang

untuk mewujudkan menyelesaikan tugas. Sedangkan individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan terbatas dalam menguasai satu bidang tertentu dalam mengerjakan tugas. Aspek ini mengacu pada variasi situasi di mana penilaian tentang *self efficacy* dapat diterapkan.

4. Sumber-sumber Efikasi Diri

Bandura (dalam Triyono 2018) menyatakan bahwa efikasi diri individu didasarkan pada:

a. **Enactive Attainment and Performance Accomplishment (Pengalaman Keberhasilan dan Pencapaian Prestasi)**

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap efikasi diri karena didasarkan pada pengalaman otentik. Kesuksesan menyebabkan efikasi diri akan meningkat, sedangkan kegagalan yang berulang-ulang menurunkannya efikasi diri.

b. **Vicarious Experience (Pengalaman Orang Lain)**

Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain akan dalam bidang tertentu akan meningkatkan efikasi diri pada bidang yang sama. Individu akan melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika orang lain bisa melakukan dengan sukses, individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukan dengan baik.

c. **Verbal Persuasion (Persuasi Verbal)**

Persuasi verbal dilakukan untuk meyakinkan bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan untuk meraih sesuatu yang di inginkan. Akan tetapi metode ini biasanya tidak bertahan lama, karena individu dapat mengalami peristiwa traumatic yang tidak menyenangkan.

d. Physiological State and Emotional Arousal (Keadaan Fisiologis dan Psikologis)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas sebagian di pengaruhi oleh keadaan fisiologis gejala emosi dan keadaan fisiologis yang di alami. Individu akan memberikan suatu isyarat apabila terjadi suatu hal yang tidak diinginkan serta situasi yang menekan cenderung di hindari.

C. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Motivasi Berprestasi

Manusia mempunyai beberapa kebutuhan diantaranya adalah kebutuhan untuk berprestasi, begitu juga mahasiswa. Kebutuhan tersebut digunakan untuk melatih kemampuan diri, serta berusaha untuk mencari suatu solusi dari pekerjaan yang sulit dengan cara yang baik dan secepat mungkin. Dengan kata lain yaitu usaha seorang mahasiswa untuk menemukan atau melampaui standar keunggulan dirinya. Pervin dan John (dalam Bandura, 1997) mengemukakan individu yang mempunyai efikasi diri yang tinggi akan lebih memiliki motivasi untuk dapat berprestasi yang tinggi pula. Hal ini digambarkan dengan tingginya usaha yang dilakukan juga ketekunannya dalam mengatasi rintangan yang ada.

Mahasiswa mempunyai tanggung jawab menuntut ilmu lebih tiinggi dibandingkan dengan seorang pelajar SLTP maupun SLTA, dimana mahasiswa diharapkan mampu melahirkan solusi atas permasalahan dan menjadi *problem solving* bagi masyarakatnya. Karena itu seorang mahasiwa diharapkan mempunyai efikasi diri tinggi agar terus mengerjakan semua tugas-tugasnya dan tidak mudah putus asa serta akan bertahan apabila menghadapi kesulitan-kesulitan.

Efikasi diri memainkan peranan penting dalam motivasi untuk berprestasi. Individu memotivasi dirinya sendiri dan mengatur tindakan dengan menggunakan

pola pikir untuk memiliki masa depan yang lebih baik, sehingga individu tersebut membentuk keyakinan yang kuat terhadap kemampuan yang dimiliki untuk melakukan usaha lebih besar ketika individu tersebut gagal dalam menghadapi tantangan (Bandura, 1997). Hal ini menjelaskan bahwa apabila mahasiswa mengalami kegagalan dalam menghadapi suatu masalah menjadikan pengalaman tersebut sebagai semangat agar tidak terjadi kegagalan lagi.

Luthants (2011) berpendapat bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu tentang kemampuannya untuk meningkatkan motivasi, sumber daya kognitif, serta memikirkan langkah yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam suatu masalah. Hal ini dapat diartikan bahwa keyakinan yang dimiliki seseorang tentang kemampuan untuk mengerjakan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi tantangan akademik akan meningkatkan sikap motivasi berprestasi, yang membuat lebih gigih dalam menjalankan tugas dengan menggunakan keterampilan yang dimiliki.

Individu yang mempunyai efikasi diri yang rendah akan lebih memiliki motivasi belajar dan mencapai prestasi yang rendah pula (Pervin dan John, dalam Bandura, 1997). Hal ini dapat menimbulkan suatu pandangan pada mahasiswa untuk membentuk keyakinan tentang yang dilakukan dalam mencapai tujuan tertentu. Hal tersebut juga menggambarkan seberapa keras usaha yang dilakukan mahasiswa dalam mencapai tujuan.

Duffy dkk (2002) mengatakan bahwa dengan efikasi diri individu akan mengetahui apa yang ingin di capai. Hal tersebut akan dapat membuat individu dengan mudah menyelesaikan setiap tahapan yang akan mereka lalui. Dapat diartikan bahwa individu yang memiliki efikasi diri akan lebih mudah untuk mencapai tujuan yang diharapkan karena mereka akan termotivasi dan

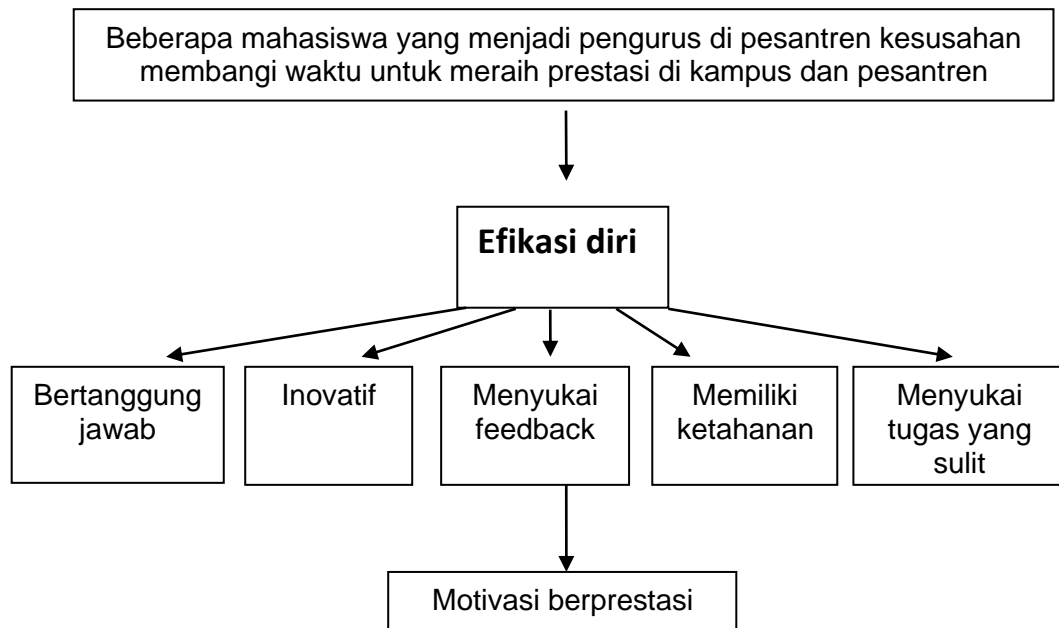
menghasilkan keyakinan bahwa dirinya mampu mencapai prestasi dalam hidupnya.

Hal tersebut seperti yang sedang di alami oleh mahasiswa santri yang juga menjadi pengurus pesantren. Seseorang mahasiswa sendiri mempunyai tanggung jawab muntut ilmu lebih dari pelajar tingkat SLTP dan SLTA. Ketika mahasiswa juga menjadi santri serta berstatus pengurus, tentu saja akan menambah tanggung jawab mahasiswa tersebut dalam menuntut ilmu. Secara tidak langsung permasalahan yang dihadapi juga akan bertambah banyak, salah satunya adalah kesulitan membagi waktu dalam mengerjakan kedua tugas. Hal ini yang akhirnya membuat setiap mahasiswa santri yang berstatus pengurus di pesantren diharapkan mempunyai efikasi diri yang tinggi agar biasa menghadapi semua tugas yang ada.

Mahasiswa santri berstatus pengurus di pesantren yang memiliki efikasi diri akademik yang tinggi akan mudah dalam membagi waktu untuk menyelesaikan kewajibannya. Sedangkan mahasiswa santri berstatus pengurus di pesantren dengan efikasi diri rendah cenderung menghindari banyak tugas dalam belajar, khususnya pada tugas yang menantang dan sulit. Hal tersebut dikarenakan mereka tidak memiliki keyakinan untuk mampu dalam menyelesaikan setiap tugas. Jadi mahasiswa dengan efikasi diri rendah cenderung memiliki motivasi berprestasi yang rendah pula.

D. Kerangka Pemikiran penelitian

Kerangka pemikiran disusun berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

E. Hipotesis

Menurut Nazir (Anshori dan Iswati, 2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya itu harus diuji dengan secara empiris. Berdasarkan landasan teori di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh efikasi diri terhadap motivasi berprestasi.

