

**PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP
PRESTASI AKADEMIK MELALUI MOTIVASI
BERPRESTASI PADA MAHASISWA FAKULTAS
EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN**

B 80/06
Am
P



DIAJUKAN OLEH :

**FACHRUDIN AMALIA
No. Pokok : 040013119 E**

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2006**

**MILIE
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

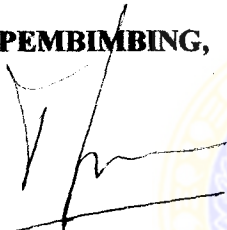
SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP PRESTASI
AKADEMIK MELALUI MOTIVASI BERPRESTASI PADA MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN UNIVERSITAS
AIRLANGGA SURABAYA**

DIAJUKAN OLEH :
FACHRUDIN AMALIA
No. Pokok : 040013119 E

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

DOSEN PEMBIMBING,



DRA. EC. TIEN SOEMARTINI, MS.

TANGGAL, 06 APRIL 2006

KETUA PROGRAM STUDI,



Prof. Dr. H. AMIRUDIN UMAR, SE.

TANGGAL, 13 APRIL 2006

Surabaya, 08 FEBRUARI 2006

Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing



DRA. EC. TIEN SOEMARTINI, MS.

5. Orang tuaku tercinta, H. Soetrisno dan Hj. Hariyatin terima kasih atas segala limpahan perhatian, doa, cinta dan dorongan semangatnya. Mohon maaf atas kesalahan yang disengaja maupun tidak disengaja, mohon doa restunya. Semoga bapak dan ibu senantiasa diberi kesehatan,keselamatan dan kebahagiaan didunia dan diakhirat oleh ALLAH SWT. Amien.
6. Kakakku tercinta Franda Winanto dan keluarga serta Frisnila Oktavia, SE dan keluarga, yang selalu penuh perhatian dan cintanya dalam memberikan dukungan, bantuan, doa selama menyelesaikan skripsi ini.
7. Terima kasih untuk Miladia Rahma tercinta (*My Cute Nice Lovely*) atas semua cinta, kasih sayang, kesabaran, pengertian, perhatian, support dan doa yang sangat berarti selama ini serta selalu ada untuk berbagi cerita disaat senang dan susah. Semoga apa yang dicita-citakannya menjadi kenyataan dan senantiasa diberikan keselamatan, rahmat, hidayah, inayah serta kebahagiaan dunia dan akhirat oleh ALLAH SWT. Amien.
8. Terima kasih untuk sahabat sehidup semati dan teman ekspedisi (*climb on to the great mountain of Semeru*) Mahisa, Sonny, Erwin, Dita, Ikromi, Windy, Rama, Sizo dan Ngahngoh.
9. Terima kasih untuk Windy&Rahma (*best couple in the world*) atas perhatian, nasehat, serta dukungan yang diberikan. Semoga menjadi keluarga yang utuh, bahagia dunia dan akhirat. Amien.
10. Terima kasih untuk teman-teman di Fakultas Ekonomi UNAIR yaitu antara lain: Tia, Mona, Putri, Adjeng, Agus Riyadi, Adjeng Arda, Agus Ngawi, Adi, Fifie, Baham, Rully, Ahong, Sandi, Choirul, Sari, Like, Yuanita, Herlina, Osta, Rizal,

- Donnie, Yusril, Tiyok, Angki, Andre, Dudung, Viki, Nggomat, Bandung, Eldin, Mamad (alm), Jamal '01, Nuril '01, Tina '01, Risma '01, Tommy '02, Musro'02.
11. Terima kasih buat teman Sekost Ilham FH, Uji FKH, Uky' FS, Ketut FMIPA, Dadang PSIK, Ardi PSIK, Wisnu FISIP, Ferry PSIK, Mas Udin, Mas Ali, Mas Aries atas semua bantuan dan dukungan moril.
12. Terima kasih buat teman-teman Ponorogo di UNAIR yaitu antara lain: Irfan, Nanang, Christiya, Aves, Arif Budi Prasetya SE, Tommy SE, Hendry, Abidin, Wiwid, Eki, Harry SE, Hendra, Aswin, Tiyok, Trikun, Bagus (UPN), Retno (Gajayana Mlg) dan Asna Juwita (*My Angel* SMUN 1 Po).
13. Terima kasih untuk Jena Sarita (Akuntansi '05), atas persahabatan, pengertian, kesabaran dan teman bertukar pikiran.
14. Terima kasih untuk teman BEM FE '04-'05, panitia PPSK FE 2003 atas kebersamaannya dalam membangun kampus FE UNAIR.
15. Terima kasih untuk sahabatku di kampung "Jeruk" Teguh (BPLP Smrng), Erwin (Unibra), Sigit SE, Bambang ST, Dek Han (STAN Jkt), Arum (UMS).

Pada akhirnya saya ucapkan banyak terimakasih kepada yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam pembuatan skripsi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya kepada kita semua, Amien.

Surabaya, 12 januari 2006

Penulis

ABSTRAKSI

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi. Dalam hal ini hanya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang mampu terbedakan dengan yang lain. Kompetensi sendiri diartikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu atau prestasi akademik dalam melakukan pekerjaan. Prestasi akademik sangat ditentukan oleh kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang yang dapat digunakan untuk memprediksi perilaku sukses individu dan dapat memberikan motivasi berprestasi yang secara konsisten diarahkan pada kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atas hubungan antara variabel *self efficacy* terhadap prestasi akademik mahasiswa melalui motivasi berprestasi.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program *SPSS 13.00*. Dari 140 kuisioner yang disebar di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Airlangga Surabaya, sebanyak 134 kuisioner dijawab dengan lengkap dan dapat dianalisa. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Dimana, mahasiswa yang diambil sebagai sampel adalah yang telah menempuh sedikitnya lima semester.

Penelitian ini berusaha mengintegrasikan variabel kepribadian diantaranya *self efficacy* dan motivasi berprestasi dalam suatu kerangka kerja yang menjelaskan dan memprediksi prestasi akademik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi dengan nilai t hitung 0.895 (Signifikansi 0.372) dan koefisien jalur $Z = 0.078 X$. Demikian juga dengan pengujian yang kedua membuktikan bahwa motivasi berprestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi akademik dengan nilai t hitung 0,011 (Signifikansi 0.991) dan koefisien jalur $Y = 0,001 Z$ sehingga baik hipotesis pertama dan kedua tidak sepenuhnya teruji kebenarannya.

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	
Halaman Persetujuan	
Halaman Pengesahan	
Kata Pengantar	i
Abstraksi	iv
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	ix
Daftar Diagram	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
 Bab I. Pendahuluan	
1.1. Latar Belakang Permasalahan	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Sistematika Skripsi.....	5
 Bab II. Tinjauan Kepustakaan	
2.1. Landasan Teori	7
2.1.1. <i>Self Efficacy</i>	7
2.1.1.1. Pengertian <i>Self Efficacy</i>	7
2.1.1.2. Sekolah Sebagai Agen Untuk Menanamkan <i>Self Efficacy</i>	11

2.1.1.3. Cara Meningkatkan <i>Self Efficacy</i>	13
2.1.1.4. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Motivasi Berprestasi	14
2.1.2. Motivasi	15
2.1.2.1. Pengertian Motivasi	15
2.1.2.2. Jenis dan Model Motivasi	18
2.1.2.3. Teori Motivasi McClelland	23
2.1.2.4. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Akademik	26
2.1.3. Prestasi Akademik	29
2.1.3.1. Pengertian Prestasi Akademik	29
2.2. Penelitian Sebelumnya	31
2.3. Model Analisis Dan Hipotesis	31
2.3.1. Model Analisis	31
2.3.2. Hipotesis	32
Bab III. Metode Penelitian	
3.1. Pendekatan Penelitian	33
3.2. Identifikasi Variabel	33
3.3. Definisi Operasional	34
3.3.1. Variabel Bebas (X) : <i>Self Efficacy</i>	34
3.3.2. Variabel Antara (Z) : Motivasi Berprestasi	35
3.3.3. Variabel Terikat (Y) : Prestasi Akademik	36
3.4. Teknik Pengambilan Sampel	36
3.4.1. Populasi	36

3.4.2. Sampel	37
3.5. Sumber dan Prosedur Pengumpulan Data	37
3.6. Teknik Analisis	38
3.6.1. Validitas	38
3.6.2. Reliabilitas	39
3.6.3. Pemrosesan Data	40
3.6.4. Pengujian Analisis Jalur Dengan Menggunakan Regresi Secara Bertahap	41
Bab IV. Hasil Dan Pembahasan	
4.1. Gambaran Umum Subjek Dan Objek Penelitian	44
4.1.1. Deskripsi Lokasi Penelitian.	44
4.1.2. Perkembangan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga	47
4.1.2.1. Perkembangan Jurusan dan Program Studi	47
4.1.2.2. Perkembangan Jumlah Dosen	48
4.1.2.3. Perkembangan Jumlah Mahasiswa dan Kelulusan	49
4.1.3. Prosedur Penelitian	50
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian	51
4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden	51
4.2.2. Distribusi jenis kelamin responden	51
4.2.3. Distribusi jalur masuk responden	52
4.2.4. Distribusi Tahun Masuk Responden	52
4.2.5. Distribusi Status SMU	53
4.2.6. Distribusi Kota Asal Responden	54

4.3. Analisis Model dan Pengujian Hipotesis	54
4.3.1. Analisis Validitas	54
4.3.2. Uji Reliabilitas	56
4.3.3. Analisis Deskriptive	57
4.3.3.1. <i>Self Efficacy</i>	67
4.3.3.2. Motivasi Berprestasi	59
4.3.3.3. Prestasi Belajar	60
4.3.4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Secara Bertahap	60
4.3.4.1. Regresi tahap I	61
4.3.4.2. Regresi tahap II	62
4.3.3. Model Analisis	64
4.4. Pembahasan	65
Bab V. Simpulan Dan Saran	
5.1. Simpulan	68
5.2. Saran	68
Daftar Kepustakaan	
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Interpretasi Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	39
Tabel 3.2. Tabel Interval <i>Self Efficacy</i> dan Motivasi Berprestasi	40
Tabel 4.1. Kualifikasi Pendidikan Terakhir dan Guru Besar dari Tenaga Edukatif Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga sampai Tahun 2004.....	49
Tabel 4.2. Perkembangan Jumlah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Airlangga Tahun Akademik 1997-2002	50
Tabel 4.3. Perkembangan Jumlah Kelulusan Kumulatif Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Airlangga Sampai dengan Tahun Akademik 2001- 2002	50
Tabel 4.4. Distribusi Jalur Masuk Responden	52
Tabel 4.5. Distribusi Pendidikan Responden	53
Tabel 4.6. Distribusi kota asal Responden	54
Tabel 4.7. Uji validitas internal pada <i>self efficacy</i>	55
Tabel 4.8. Uji validitas internal pada <i>self efficacy</i>	55
Tabel 4.9. Uji validitas internal pada motivasi berprestasi	56
Tabel 4.10. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	57
Tabel 4.11. Analisis Deskriptive Variabel <i>Self Efficacy</i>	58
Tabel 4.12. Analisis Deskriptive Variabel Motivasi Berprestasi	59
Tabel 4.13. Analisis Deskriptive Variabel Prestasi Kerja	60
Tabel 4.14. Hasil Uji Regresi Tahap 1	61
Tabel 4.15. Hasil Uji Regresi Tahap 2	63

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 1. Diagram pie jenis kelamin responden	52
Diagram 2. Diagram batang status SMU responden	53



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Empat Teori Motivasi	22
Gambar 2. Skema Kerangka Konseptual	32
Gambar 3. Gambar pengaruh langsung masing-masing variabel penelitian	64



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian Dan Kuisisioner
- Lampiran 2. Tabulasi Data Mentah Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 3. Analisis Data Penelitian Dengan *SPSS 10.01*
- Lampiran 4. Frequency Tabel
- Lampiran 5. Descriptives



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Memasuki era pasar bebas banyak tantangan dan persaingan yang harus dihadapi oleh dunia bisnis yang semakin kompleks. Ditandai dengan perubahan lingkungan yang cepat dengan kemajuan teknologi informasi yang pesat, menuntut kepekaan setiap individu untuk merespon perubahan yang akan terjadi sehingga mereka tetap eksis dalam kancah persaingan. Adanya perubahan yang terjadi seperti tekanan lingkungan, tekanan informasi, harapan untuk berkembang, dan lain-lain mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja dan berusaha untuk menumbuhkan motivasi diri agar mampu bersaing secara global.

Dalam hal ini hanya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang mampu terbedakan dengan yang lain. Kompetensi sendiri diartikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam melakukan pekerjaan. Efektivitas kinerja individu sangat ditentukan oleh kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang yang dapat digunakan untuk memprediksi perilaku sukses individu dan dapat memberikan motivasi berprestasi yang secara konsisten diarahkan pada kinerja.

Dorongan untuk mencapai tujuan merupakan kebutuhan berprestasi, sedangkan faktor pendorong untuk mencapai tujuan ini disebut motivasi berprestasi. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh McClelland (1976:74) yang menerangkan bahwa “kebutuhan berprestasi adalah dorongan untuk mencapai tujuan”. Oleh karena itu, “motivasi berprestasi adalah fungsi pendorong

kemampuan, usaha, dan keinginan untuk mencapai tujuan” (Hodgetts, 1988:74). “Motivasi berprestasi merupakan hasil interaksi usaha, kepuasan dan ganjaran untuk mencapai tujuan” (Smith and Cinny dikutip Udai Pareek, 1991:119-120). Dalam suatu organisasi, manusia akan selalu terdorong bergerak untuk mencapai suatu tujuan hanya jika mereka merasa hal ini merupakan bagian dari tujuan pribadinya. Kuat lemahnya motivasi berprestasi tergantung pada besarnya harapan yang ingin dicapai, kuatnya dasar yang menimbulkan motivasi serta besarnya kepuasan yang diinginkan. Motivasi berprestasi merupakan jenis motivasi literatur dan individu yang memiliki individu dengan motivasi berprestasi tinggi mencerminkan individu yang mampu mempertahankan standart kinerja yang tinggi dan mempunyai keinginan untuk menyelesaikan tugas yang sulit.

Menurut Robbins (2003) “kinerja dalam hal ini adalah prestasi akademik mahasiswa ditentukan oleh kemampuan, motivasi dan peluang”. Penilaian atau prestasi akademik dilakukan dengan memahami hasil yang dicapai individu dalam usaha belajarnya di perguruan tinggi, melalui proses interaksi belajar selama proses akademik berlangsung. Dari prestasi akademik diketahui “suatu tingkat keberhasilan seseorang dalam menguasai tugas belajar dalam periode tertentu yang meliputi aspek pengetahuan, sikap, dan ketrampilan serta prediksi keberhasilan dalam pendidikan” (Syam, 2001:5). Kesuksesan dalam prestasi akademik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan intelektual seseorang, tetapi ikut pula ditentukan oleh motivasi dalam diri pribadi mahasiswa tersebut. “Keadaan motivasi yang tinggi dapat berpengaruh positif terhadap mahasiswa seperti motivasi terhadap kebutuhan berprestasi, beraffiliasi, berkuasa”

(McClelland). Sebaliknya jika dalam keadaan motivasi diri rendah maka mahasiswa kurang mengenali emosi atau perasaan dengan yang sedang dipikirkan dalam perbuatan dan tindakan sehingga menghambat aktivitas dalam pencapaian prestasi akademik. Motivasi yang tinggi akan mendorong mahasiswa untuk tidak cepat putus asa, memiliki dorongan untuk berprestasi baik, menunjukkan produktivitas dan ketekunan dalam belajar untuk pencapaian prestasi akademik yang baik.

Penelitian ini berusaha mengintegrasikan variabel kepribadian diantaranya *self efficacy* dan motivasi berprestasi dalam suatu kerangka kerja yang menjelaskan dan memprediksi kinerja individual. Hasil penelitian menunjukkan “*self efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap penetapan tujuan, semakin tinggi *self efficacy* semakin tinggi tujuan yang ditetapkan individu dan selanjutnya berarti semakin tinggi tingkat kinerjanya” (Locke dkk, 1984; Thomas and Mathiew. 1994; Wood and Bandura. 1989; Wood dkk, 1994). *Self efficacy* mencerminkan persepsi ataupun keyakinan individu terhadap kemampuannya dan sekaligus sebagai komponen motivasional individu dalam melaksanakan ataupun menyelesaikan suatu tugas tertentu yang oleh Kanfer (1987) disebut sebagai “*attention for effort allocation*” (Phillip and Gully, 1997).

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka tertarik untuk mengangkatnya dalam sebuah penelitian berbentuk skripsi dengan judul:
ANALISIS PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP PRESTASI
AKADEMIK MELALUI MOTIVASI BERPRESTASI PADA MAHASISWA

FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN UNIVERSITAS
AIRLANGGA SURABAYA.

1.2. Rumusan Masalah

Setelah mengetahui latarbelakang yang mengemukakan kaitan antara *self efficacy* dengan prestasi akademik, maka dapat di buat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi berprestasi pada mahasiswa Fakultas Ekonomi, jurusan Manajemen, Universitas Airlangga ?
2. Apakah motivasi berprestasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi akademik pada mahasiswa Fakultas Ekonomi, jurusan Manajemen, Universitas Airlangga ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor *self efficacy* terhadap motivasi berprestasi pada mahasiswa Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Airlangga Surabaya.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi akademik pada mahasiswa Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Airlangga Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi universitas

Menambah masukan tentang permasalahan *self efficacy* dalam hubungannya dengan motivasi berprestasi dalam kampus untuk lebih meningkatkan prestasi akademik mahasiswa.

2. Bagi peneliti lainnya

Memberikan masukan dan memperluas pengetahuan bagi mahasiswa, dan dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi ilmu pengetahuan

Menambah khasanah tentang penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia yang menyangkut penerapan teori-teori motivasi berprestasi dalam lingkungan institusi atau organisasi.

1.5. Sistematika Skripsi

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Pada bab ini berisi tentang tinjauan historis lingkup studi yang menguraikan tentang *self efficacy*, prestasi akademik, dan motivasi berprestasi juga penelitian terdahulu, hipotesis serta model analisis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi pendekatan penelitian, ruang lingkup penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : Analisis dan Pembahasan

Bab ini berisi gambaran umum, karakteristik responden dan deskripsi variabel, uji kualitas data dan teknik analisis.

BAB V : Simpulan dan Saran

Bab ini menyajikan suatu simpulan yang ditarik dari permasalahan dan pembahasan yang ada dan selanjutnya dapat diberikan saran berupa pokok-pokok pikiran sebagai pemecahan masalah yang telah dibahas didalam bab-bab sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Self Efficacy*

2.1.1.1. Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy merupakan “suatu kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada tingkat tertentu”. Kreitner dan Kinicki (1992 : 89) mendefinisikan sebagai berikut “ *self efficacy is a person belief about his or her chances of successfully accomplishing specific task.*”

Self efficacy dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu. Perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. (Phillip&Gully, 1997). Konsekuensinya, hal tersebut mengarahkan pada perubahan penetapan tujuan yang dilakukan individu. Misalnya karena dorongan orang tua, keyakinan terhadap kemampuan dalam menyelesaikan suatu tujuan tinggi, maka *self efficacy* juga tinggi.

Bandura (1989:729) membagi kepercayaan diri tinggi dan rendah. Kepercayaan diri yang tinggi menunjukkan individu yang yakin dapat mengerjakan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya sedangkan kepercayaan diri yang rendah menunjukkan ketidakpercayaan seseorang kepada dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kepercayaan diri yang tinggi ditunjukkan dengan perilaku sebagai berikut:

1. *Be active – select best opportunity*
2. *Manage the situation – avoid or neutralize obstacles*
3. *Set goal – establish standards*
4. *Plan, prepare, practice*
5. *Try hard, persevere*
6. *Creatively solve problems*
7. *Learn from setbacks*
8. *Visualize success*
9. *Limit stress*

Sedangkan pola perilaku kepercayaan diri yang rendah adalah sebagai berikut:

- a. *Be passive*: berlawanan dengan aktif, maka mereka yang pasif seringkali menunda pekerjaan atau tidak mempunyai inisiatif untuk melakukan suatu pekerjaan.
- b. *Avoid difficult task*: selalu berusaha menghindari tugas-tugas yang menurutnya sulit atau akan menyulitkan dirinya.
- c. *Develops weak aspirations and low commitment*: mempunyai aspirasi yang rendah, cenderung selalu ikut-ikutan saja dan komitmen yang rendah.
- d. *Focus on personal deficiencies*: selalu terfokus pada kekurangan diri, merasa dirinya sebagai manusia yang banyak kekurangan.
- e. *Don't even try make a weak effort*: jarang pernah mau mencoba sesuatu.
- f. *Quit or become discouraged because of setbacks*: berhenti atau menjadi kecil hati bila melihat pengalaman masa lalu dirinya atau orang lain.
- g. *Blame setbacks on lack of ability or bad luck*: merasa masa lalu yang buruk terjadi karena sedang tidak beruntung atau karena ketidakmampuannya.

- h. *Worry experiences stress, become depressed*: sering khawatir, sering mengalami stress dan dapat menjadi depresi.
- i. *Think of excuses for failing*: selalu mencari - cari alasan apabila gagal melakukan sesuatu.

Perlin at al. seperti yang dikutip Bradley and James (2004) *self efficacy* dapat diukur dengan empat item yaitu :

- a. *I can do just about anything I really set my mind to do.*
- b. *Sometimes I feel that I'm being pushed around in life.*
- c. *There is really no way I can solve some of problems I have.*
- d. *I have little control over the things that happen to me.*

“*Self efficacy* diturunkan dari teori kognitif sosial (*social cognitive theory*)” hal tersebut dikemukakan oleh Bandura (1986). Teori ini memandang pembelajaran sebagai penguasaan pengetahuan melalui proses kognitif informasi yang diterima. Dimana sosial mengandung pengertian bahwa pemikiran dan kegiatan manusia berawal dari apa yang dipelajari dalam masyarakat. Sedangkan kognitif mengandung pengertian bahwa terdapat kontribusi influensial proses kognitif terhadap motivasi, sikap dan perilaku manusia. Secara singkat teori ini menyatakan, sebagian besar pengetahuan dan perilaku anggota organisasi digerakkan dari lingkungan, dan secara terus menerus mengalami proses berpikir terhadap informasi yang diterima. Hal tersebut mempengaruhi motivasi, sikap dan perilaku individu. Sedang proses kognitif setiap individu berbeda tergantung keunikan karakteristik personalnya.

Seberapa jauh orang meningkatkan *self efficacy* melalui keberhasilan performansi akan tergantung seberapa besar usaha yang dikeluarkan. Keberhasilan

yang diperoleh melalui usaha yang besar memberikan *efficacy* yang lebih kecil daripada keberhasilan yang diperoleh dengan usaha yang sedikit. Hal ini disebabkan karena performansi yang mudah dicapai memberikan kesan tingkat kemampuan diri yang lebih tinggi dari pada prestasi yang diperoleh melalui kerja yang lambat dan berat.

Self efficacy yang menyebabkan keterlibatan aktif dalam kegiatan, mendorong perkembangan kompetensi, sebaliknya *self efficacy* yang mengarahkan individu untuk menghindari lingkungan dan kegiatan, memperlambat perkembangan potensi dan melindungi persepsi diri yang negatif dari perubahan yang membangun (Bandura, 1986). Penilaian *self efficacy* juga menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan dengan seberapa lama individu bertahan dalam menghadapi rintangan dan pengalaman yang menyakitkan.

Semakin kuat persepsi *self efficacy* semakin giat dan tekun usaha-usahanya. Ketika menghadapi kesulitan, individu yang mempunyai keraguan diri yang besar tentang kemampuannya akan mengurangi usaha-usahanya atau menyerah sama sekali. Sedangkan mereka yang mempunyai perasaan *efficacy* yang kuat menggunakan usaha yang lebih besar untuk mengatasi tantangan (Bandura 1986).

Penilaian kemampuan sangat penting bagi individu, individu yang menilai terlalu tinggi kemampuannya bila melakukan kegiatan yang dapat diraih akibatnya ia mengalami kesulitan untuk menurunkan kredibilitasnya dan menderita kegagalan. Sebaliknya individu yang menilai terlalu rendah kemampuannya akan membatasi dirinya dari pengalaman yang menguntungkan, untuk itu individu harus memperoleh

pengetahuan diri berkenaan dengan kemampuan, kecakapan fisik, dan ketrampilan untuk mengatasi situasi-situasi yang dijumpainya sehari-hari.

2.1.1.2. Sekolah sebagai suatu Agen untuk Menanamkan Teori *Self-Efficacy*

Selama periode perkembangan yang sulit dari kehidupan seseorang, sekolah berfungsi sebagai alat pengaturan yang utama untuk penanaman dan pengasahan kemampuan kognitif. Sekolah adalah tempat di mana seseorang mengembangkan kemampuan kognitif dan memperoleh pengetahuan serta memecahkan masalah ketrampilan secara efektif di dalam suatu masyarakat yang lebih luas. Di sini pengetahuan mereka dan ketrampilan pemikiran secara terus menerus diuji, dievaluasi, dan secara sosial dibandingkan. Ketika seseorang menguasai ketrampilan kognitif, mereka akan dapat mengembangkan suatu *efficacy* intelektual mereka. Banyak faktor sosial, terlepas dari instruksi yang formal, seperti panutan yang memperagakan ketrampilan kognitif, perbandingan sosial dengan pencapaian dari siswa lain, peningkatan motivasional melalui tujuan dan perangsang positif; dan interpretasi para guru terhadap kegagalan dan kesuksesan seseorang dalam cara-cara yang mencerminkan dengan baik atau tidak pada kemampuan mereka juga mempengaruhi pertimbangan seseorang dari *efficacy* mereka.

Tugas menciptakan belajar pada lingkungan berguna bagi pengembangan ketrampilan kognitif berdasarkan pada bakat dan *self efficacy* para guru. Mereka mempunyai suatu *efficacy* yang tinggi tentang kemampuan mengajar yang dapat memotivasi para siswanya dan meningkatkan perkembangan kognitifnya. Para guru

yang mempunyai suatu *efficacy* yang rendah menyukai suatu orientasi yang mempercayakan pada sanksi negatif untuk mendapatkan para siswa untuk belajar.

Para guru bekerja secara kolektif di dalam suatu sistem interaksi sosial daripada mengisolasi. Sistem kepercayaan staff menciptakan kultur sekolah yang dapat memperbaharui atau efek melemahkan pada seberapa baik sekolah berfungsi sebagai suatu sistem sosial. Sekolah yang mana staff secara bersama menilai diri mereka sebagai individu yang mempunyai kekuasaan untuk membantu para siswanya untuk mencapai sukses akademik untuk mengakui kelompok sebagai akademisi yang dapat mengisi sampai akhir mereka lulus dari sekolah. Sekolah yang anggota staffnya secara bersama menilai diri mereka mampu untuk mempromosikan sukses akademis mengilhami sekolah mereka dengan suatu keadaan yang positif untuk pengembangan pencapaian promosi akademis berdasarkan apakah mereka melayani para siswa yang diuntungkan dan tidak diuntungkan.

Siswa percaya kemampuan mereka untuk menguasai aktivitas akademis mempengaruhi cita-cita mereka, tingkat ketertarikan mereka akan aktivitas akademis, dan pemenuhan akademis mereka. Ada beberapa praktek sekolah yang kurang kemampuannya belum siap cenderung mengubah pengalaman instruksional kedalam pendidikan yang tidak *efficacy*. Hal ini termasuk pemisahan dari urutan perintah, yang yang menyesatkan siswanya ; kemampuan yang menggolongkan lebih lanjut mengurangi *self-efficacy* yang dirasa pada tingkatan lebih rendah; dan praktek kompetitif di mana banyak orang mengalami kegagalan untuk sukses dari relatif sedikit.

Struktur Kelas mempengaruhi pengembangan dari *self-efficacy* intelektual, dalam bagian yang lebih besar, dengan penekanan yang relatif mereka ditempatkan pada perbandingan sosial melawan pencapaian *self-comparison*. Pencapaian diri yang kurang dapat menyebabkan siswa menderita ketika keseluruhan kelompok mempelajari materi yang sama dan para guru melakukan evaluasi perbandingan yang lebih sering. Di bawah seperti struktur yang monolitik seperti itu tergolong berdasarkan kemampuan dengan konsensus yang tinggi. Ketika reputasi tidaklah dengan mudah diubah. Di dalam suatu struktur kelas yang lebih personal, instruksi individu dibentuk menjadi siswa dengan pengetahuan dan ketrampilan yang menyebabkan mereka berkembang sesuai kompetensinya dan menyediakan sedikit ruang sosial akibatnya, siswa lebih senang membandingkan perkembangan mereka dengan standart individu daripada dengan kemampuan siswa lain. Perbandingan diri dari perbaikan stuktur ruang kelas personal mencapai kemampuan yang diharapkan. Struktur pembelajaran yang kooperatif, yang mana siswa bekerja bersama – sama dan saling tolong–menolong cenderung menghasilkan kemampuan evaluasi diri yang positif dan mencapai nilai akademik yang tinggi daripada sifat individualis atau kompetitif.

2.1.1.3. Cara Meningkatkan *Self Efficacy*

Terdapat beberapa saran yang diajukan oleh Baron dan Greenberg (2003) untuk meningkatkan *self efficacy* para karyawan. Saran tersebut adalah: (1) *give constructive-not destructive feedback*. Memberikan umpan balik yang bersifat membangun akan memfokuskan kepada cara untuk meningkatkan kinerja

karyawannya bahwa mereka akan memperoleh kesuksesan yang diinginkan, (2) *expose employees to models of good performance – and success*. Sumber *efficacy* yang utama berasal dari pengalaman, sehingga semakin banyak keahlian dan pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman akan meningkatkan *self efficacy*, (3) *seek continuous improvement*. Melaksanakan suatu program yang berkelanjutan untuk meningkatkan *self efficacy*.

Bandura (dalam Steers 1996; Friedman 1998) mengatakan bahwa ada empat sumber informasi yang mempengaruhi pertumbuhan *efikasi* diri seseorang. Keempat sumber informasi itu adalah

“*performance accomplishment* atau pengalaman pencapaian prestasi, *vicarious experience* atau mengamati pengalaman orang lain sebagai model, *verbal persuasion* atau dorongan verbal dan *emotional arousal* atau pemunculan emosi”.

2.1.1.4. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Prestasi

Bandura juga mengatakan bahwa *self efficacy* seseorang dibedakan atas dasar tiga dimensi yang memiliki implikasi penting terhadap prestasi. Dimensi – dimensi tersebut adalah *magnitude* atau tingkat kesulitan tugas, *generality* luas bidang perilaku dan *strength* atau kemantapan keyakinan.

Dimensi *magnitude* atau tingkat kesulitan tugas terbagi lagi dalam tiga sub dimensi, pertama pengharapan *efikasi* pada tingkat kesulitan tugas, yaitu seberapa besar keyakinan atau kemantapan mahasiswa dalam menjalankan tugas dan tantangan pekerjaan; kedua adalah analisis pilihan perilaku yang akan dicoba (merasa mampu melakukan), yaitu seberapa besar keyakinan atau kemantapan mahasiswa terhadap

kemampuan dan pilihan pekerjaannya: dan ketiga adalah menghindari situasi dan perilaku yang dirasa melampaui batas kemampuannya, yaitu seberapa besar upaya mahasiswa untuk menghindari situasi dan perilaku yang dirasa berada diluar batas kemampuannya.

Dimensi *generality* atau luas bidang perilaku terbagi dalam dua sub dimensi. Pertama adalah pengharapan terbatas pada bidang perilaku khusus, yaitu seberapa besar keyakinan atau kemandirian mahasiswa dalam menjalankan bidang tugasnya selama ini; dan kedua adalah pengharapan yang menyebar meliputi berbagai bidang perilaku, yaitu seberapa besar keyakinan atau kemandirian mahasiswa terhadap keberhasilan dalam menjalankan bidang tugas lain yang belum pernah dikerjakan selama ini.

Dimensi *Strength* atau kemandirian keyakinan terbagi dalam dua sub dimensi, pertama adalah bertahan dalam usahanya, yaitu seberapa besar kemampuan mahasiswa untuk bertahan dalam menghadapi tugas dan tantangan pekerjaan; dan kedua adalah keuletan dalam berusaha, yaitu seberapa jauh upaya mahasiswa dalam menghadapi tugas dan tantangan pekerjaan.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Nasution (1994: 191) mendefinisikan motivasi sebagai “alat pembangkit, penguat, penggerak, seseorang yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan hasil”. Lebih lanjut, Husnan (1983: 197) mengungkapkan bahwa motivasi pada dasarnya

adalah “proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang untuk melakukan yang kita inginkan. Dengan demikian motivasi yang ada pada individu perlu dirangsang, didorong, dimotivasi agar individu tersebut dengan motivasi yang ada pada dirinya dapat melakukan tindakan atau kerja yang positif, sehingga motifnya terpenuhi dan kebutuhan organisasi perusahaan juga terpenuhi”.

Handoko (1995: 252) menjelaskan bahwa motivasi adalah “keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”. Sedangkan menurut Siagian (1995: 138) motivasi didefinisikan sebagai “daya pendorong yang menyebabkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan serta tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dari berbagai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Beberapa pengertian mengenai motivasi seperti yang dikutip Moekijat (1983: 10), antara lain adalah George R. Terry berpendapat bahwa: “*motivation is desire within an individual that simulates him or her to action*”. Harold Knoontz et.al. mengemukakan bahwa: “*motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal.*” Sedangkan motivasi diri menurut Hidayat (2001: 2), adalah suatu “usaha yang dapat menyebabkan seseorang tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki atau mendapat kepuasan atas perbuatan tersebut”. Motivasi menurut Duncan dalam Purwanto (1995: 75) berarti “setiap usaha yang

disadari untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar meningkatkan kemampuannya secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Vroom dalam Purwanto (1995: 72), “motivasi mengacu pada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki”. Kemudian Campbell et.al. menambahkan rincian dalam definisi tersebut dengan mengemukakan bahwa “motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku”. Hoy dan Miskel (Purwanto, 1995:72) mengemukakan bahwa “motivasi sebagai kekuatan yang kompleks, dorongan, kebutuhan, pernyataan ketegangan (*tension states*)”, atau mekanisme-mekanisme lainnya yang memulai dan menjaga kegiatan yang diinginkan ke arah pencapaian tujuan-tujuan pribadi.

Dari beberapa definisi mengenai motivasi, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa:

1. Pemberian motivasi berkaitan dengan usaha pencapaian tujuan berbagai sasaran organisasional. Pada pandangan ini terlihat bahwa tujuan dan sasaran organisasi, tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi.
2. Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan perkataan lain, motivasi merupakan kesediaan untuk mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Adanya keinginan dan tujuan. Keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Berarti suatu kebutuhan yang belum terpenuhi menciptakan ketegangan yang pada akhirnya menimbulkan dorongan tertentu

dalam diri seseorang. Dalam arti yang lebih singkat motivasi bersumber dari dalam diri seseorang (Siagian, 1995: 138-139).

2.1.2.2. Jenis dan Model Motivasi

Ada beberapa jenis motivasi yaitu: motivasi internal, motivasi eksternal, motivasi positif, motivasi negatif. Menurut Moenir (1983: 85) motivasi dibagi menjadi :

a. Motivasi Internal

Motivasi internal adalah motivasi yang ditimbulkan karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang. Kebutuhan ini akan mempengaruhi pikiran seseorang yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut.

Motivasi internal dikelompokkan menjadi :

1). Motivasi Fisiologis

Motivasi fisiologis adalah motivasi alamiah (biologis) seperti rasa lapar, haus, pakaian dan sebagainya.

2) Motivasi psikologis, dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu :

a). Motivasi kasih sayang (*affectional motivation*) adalah motivasi untuk menciptakan dan memelihara kegiatan, keharmonisan dan kepuasan batiniah dalam berhubungan dengan orang lain.

b). Motivasi dalam mempertahankan diri (*ego defensive motivation*) adalah motivasi melindungi kepribadian, menghindari luka fisik dan psikologis, memperthankan prestis dan mendapatkan kenbanggaan diri.

c). Motivasi memperkuat diri (*ego bolstering motivation*) adalah motivasi mengembangkan kepribadian, prestasi, mendapatkan pengakuan dari orang lain.

b. Motivasi Eksternal

Teori motivasi eksternal menjelaskan mengenai kekuatan-kekuatan yang ada dalam individu yang mempengaruhi faktor intern yang dikendalikan oleh manajer yang meliputi suasana kerja seperti gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, penghargaan dan kenaikan pangkat.

c. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah, mungkin berwujud tambahan uang, atau penghargaan lainnya.

Motivasi positif diberikan dengan menggunakan cara antara lain :

- 1). Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- 2). Memberikan informasi yang dibutuhkan oleh karyawan terutama mengenai pekerjaan yang belum diketahui oleh karyawan.
- 3). Memberikan perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai individu.
- 4). Memberikan dorongan persaingan yang sehat dalam melakukan pekerjaan.

d. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah suatu dorongan untuk melakukan suatu perbuatan bukan merupakan suatu dorongan untuk kepentingannya karena adanya rasa takut. Dengan demikian motivasi negatif ini terdapat unsur paksaan untuk melakukan suatu

perbuatan. Oleh karena itu jelas bahwa hasil pekerjaan tidak dapat diharapkan sesuai dengan rencana hasil tanpa pengawasan terus-menerus dalam arti fisik. Motivasi negatif tidak dapat diharapkan dapat berkembang dengan baik, mempunyai inisiatif dan dinamis melainkan akan menjurus menjadi statis. Akhirnya pada perkembangan selanjutnya dibanding manajemen sumber daya manusia, motivasi negatif sudah menjadi prinsip dalam pembinaan karyawan dengan berbagai variasi yang sesuai dengan filsafat dan hukum yang dianut oleh karyawan itu sendiri.

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas, kemampuan bertindak itu diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku terhenti itu disebut *ability* (kemampuan). Sedang ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance*.

Untuk dapat memahami proses apa yang terjadi membuat seseorang dapat berperilaku secara aktual, perlu mengkaji beberapa definisi yang dibuat oleh beberapa pakar ilmu perilaku.

Atkinson, Jones, Vroom, Campbell dan Pritchard memberikan pengertian motivasi yang berbeda (Sters dan Porter, 1987 : 5). Atkinson menyebutkan, "motivasi memberikan pengaruh langsung tindakan yang terarah, penuh semangat dan menetap". Sedangkan Jones mengatakan, "membuat suatu perilaku muncul, dipacu, diteruskan, dihentikan, dan diikuti oleh reaksi-reaksi subjektif". Vroom menjelaskan

sebagai, "suatu proses memilih alternatif kegiatan yang disadari oleh manusia atau organisasi lainnya".

Selanjutnya, Campbell dan Pritchard, "Motivasi bekerja dengan satu perangkat variabel dengan satu perangkat variabel independen atau dependen yang saling berhubungan dan selanjutnya mengarahkan perilaku individu".

Koontz (1989 : 115), menyatakan:

"Motivasi adalah sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, yang selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan) yaitu keinginan belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya memuaskan keinginan".

Werther dan Davis (1985 : 399), menyatakan:

"Motivation is a person's drive to take and action because that person wants to do so. If people are pushed they are merely reacting to pressure, the act because they feel that they have too. However if they are motivated, they make the positive choice to do something because they see this act as meaningful to them. Their actions, for example, may satisfy some of their needs."

Ada 4 komponen dalam model motivasi ini yakni :

1. Kebutuhan, hasrat, harapan
2. Perilaku
3. Insentif atau tujuan, dan
4. Umpan balik.

Agar pemberian motivasi dapat efektif menurut Zalesniek and Roethlisberger (1958 : 327) perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. *The technical organization of the group.*
2. *The social structure of the group.*
3. *The individual task motivation i. e. the willingness to work hard each member brings to and maintain toward his job.*
4. *The reward his receives from doing the job.*

5. *The satisfaction he obtains from being and accepted member of the group.*

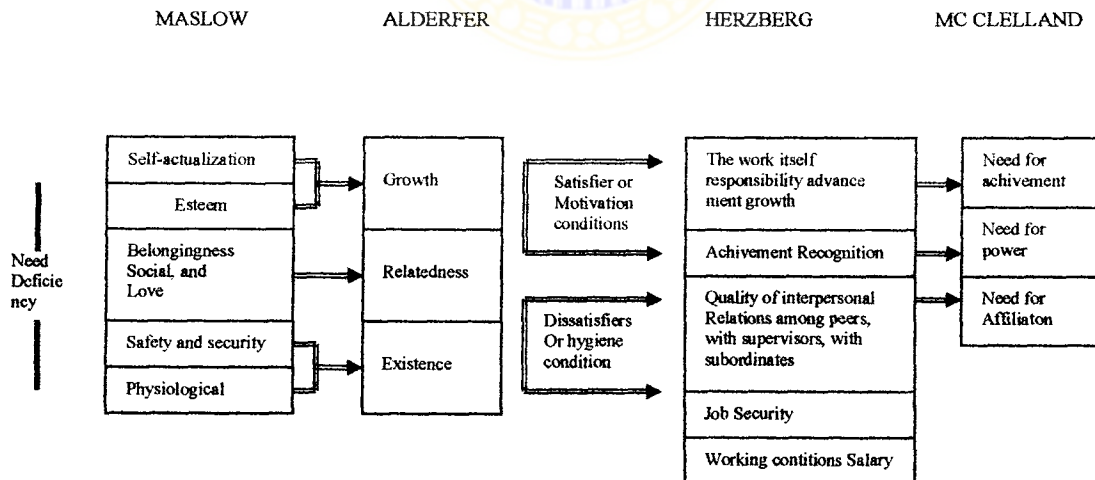
Amstrong (1988: 69), menyatakan motivasi dapat efektif bila :

1. Memahami proses motivasi, model kebutuhan, sasaran, tindakan dan pengaruh pengalaman dan harapan.
2. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, pola kebutuhan yang mendorong kearah sasaran dan keadaan dimana kebutuhan tersebut kearah sasaran dan keadaan dimana kebutuhan tersebut terpenuhi atau tidak terpenuhi.
3. Mengetahui bahwa motivasi tidak dapat dicapai hanya dengan menciptakan perasaan puas, karena banyak perasaan puas dapat menimbulkan perasaan puas diri dan kelambanan.
4. Memahami bahwa disamping semua faktor diatas ada hubungan yang kompleks antara motivasi dan prestasi kerja.

Beberapa teori motivasi yang dapat diacu secara luas adalah teori motivasi

Abraham Maslow, Herzberg, Alderfer, dan Mc.Clelland (1985).

Gambar 1
Sinopsis dari empat kebutuhan dari teori Maslow, Alderfer, Herzberg dan McClelland



Sumber: Gibson, et al., 1985

Dari beberapa teori motivasi tersebut diatas, maka teori yang dipakai dalam penelitian ini adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh McClelland.

2.1.2.3. Teori Motivasi McClelland

“Motivasi adalah kondisi internal yang spesifik dan mengarahkan perilaku seseorang ke suatu tujuan” (Robbins, 2003). Sedangkan Siagian (1995 : 138) mendefinisikan “Sebagai daya pendorong yang menyebabkan seseorang individu mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan melakukan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya”.

Mc Clelland's (Gordon, 2002) menjelaskan ada 3 tipe kebutuhan yaitu :

1. *Need for achievement (nAch)*
Reflects an individual's desire to accomplish goals and demonstrate competence or mastery. People high in this needs focus their energies on getting a job done quickly and well.
2. *Need for affiliation (nAff)*
Resembles Maslow's belongingness needs and Alderfers related need. It describes the need for social interaction, love and affection.
3. *Need for power (nPow)*
Reflect the need for control over a person own work or the work of others. Ruling monarchs, political leaders, and some executives in large corporations typicall have a need for power.

Ketiga jenis kebutuhan tersebut bisa dimiliki oleh setiap orang, yang berbeda hanyalah intensitasnya. Seseorang dapat memiliki kebutuhan prestasi yang dominan dibandingkan dengan yang lain, sementara pada orang lain yang dominan mungkin kebutuhan berkuasa. Kebutuhan mana yang dominan pada seseorang dapat dipengaruhi oleh sistem nilai yang berkembang dalam masyarakatnya. Misalnya, suatu masyarakat yang menjunjung tinggi nilai prestasi dapat mempengaruhi anggota masyarakatnya untuk memiliki kebutuhan yang dominan dalam kebutuhan

berprestasi. Misalnya, Indonesia yang sangat menjunjung tinggi nilai kekeluargaan dapat mempengaruhi kebutuhan afiliasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan kebutuhan berprestasi.

Pada setiap orang menginginkan keberhasilan dan kemajuan di dalam kehidupannya. keberhasilan itu bahkan menyangkut seluruh segi kehidupan dan penghidupan seseorang. Keberhasilan dalam pendidikan, usaha, pekerjaan, dan bidang-bidang kehidupan lainnya (McClland,1987:74). Motivasi akan prestasi dapat di identifikasikan dengan pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah anda menyukai situasi dimana anda harus menemukan pemecahan suatu masalah.
2. Apakah anda cenderung menentukan tujuan dan berani mengambil resiko secara moderat.
3. Apakah anda selalu menginginkan umpan balik tentang sebaik apa yang telah anda lakukan.
4. Apakah anda meluangkan waktu untuk memikirkan bagaimana meningkatkan karier, bagaimana melakukan tugas lebih baik dan pencapaian hasil adalah sesuatu yang penting.

Sedangkan menurut Capman (2001) ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi adalah :

1. Mempunyai keinginan yang kuat untuk mendapatkan umpan balik sebagaimana suatu prestasi dan kemajuan (*strong need for feed back as to achievement and progress*).

2. Mencari prestasi (*seeks achievement*).
3. Kebutuhan mendapat hasil yang baik (*need for a sense of accomplishment*).
4. Kepuasan (*satisfaction*).
5. Berusaha mengatasi masalah lebih baik dari sebelumnya (*advancement in the job*).
6. Menyukai pekerjaan yang menantang (*challenging works and goals*).
7. Mempunyai pemikiran yang realistis (*attainment of realistic*).
8. Suka bekerja keras (*hard work*)

Kebutuhan akan prestasi: dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standart, bergulat untuk sukses. Mereka dengan dorongan prestasi tinggi berbeda dari orang lain dalam keinginan kuat mereka untuk melakukan hal-hal lebih baik, mencari kesempatan dimana mereka memiliki tanggung jawab pribadi dalam menemukan jawaban terhadap masalah dan tidak suka berhasil secara kebetulan. Tujuan-tujuan yang ditetapkan merupakan tujuan yang tidak terlalu sulit dicapai dan juga bukan tujuan yang terlalu mudah dicapai, tujuan yang harus dicapai merupakan tujuan dengan derajat kesulitan menengah.

Jackson (1974) mengemukakan, “motivasi berprestasi (*need for achievement*) merupakan jenis motivasi literatur dan individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi dan mempunyai keinginan untuk menyelesaikan tugas yang sulit”. Individu yang memiliki motivasi berprestasi atau *nAch* tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap situasi berprestasi (Mc.Clelland; 1967). Lebih lanjut Mc Clelland (1967) mengemukakan, “individu yang mempunyai *nAch* tinggi jika dihadapkan pada

tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam situasi memaksa maka akan menunjukkan motivasi terkuat jika mengalami kesulitan tugas”. Tetapi jika kesulitan tugas hampir tidak ada, maka motivasi tersebut dalam diri individu menjadi lebih rendah.

“Sebaliknya untuk individu yang memiliki disposisi menghindari dari kesulitan dan kegagalan atau dikatakan *nAch* rendah, maka akan menghindari tugas-tugas yang dinilai sulit. Hal ini disebabkan mereka menganggap penyelesaian tugas tersebut akan menimbulkan kecemasan, stress dan ketidaknyamanan” (Mc.Clelland; 1967). Individu ini lebih menyukai tugas ataupun tujuan dengan tingkat kesulitan lebih rendah.

Konsisten dengan teori yang dikemukakan McClelland (1965) dan Jackson (1974) bahwa “individu dengan motivasi berprestasi atau *nAch* tinggi mencerminkan keinginan untuk mengejar standart kinerja yang tinggi maka dapat diprediksi bahwa motivasi berprestasi mempunyai pengaruh positif terhadap penetapan tujuan”. Hasil penelitian Yukl & Latham (1978). Matsui. dkk (1982), serta penelitian yang dilakukan Phillip & Gully (1997) mendukung pernyataan bahwa motivasi berprestasi mempunyai pengaruh positif terhadap penetapan tujuan

2.1.2.4. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Akademik

Faktor yang sangat menentukan prestasi belajar mahasiswa adalah motivasi mahasiswa itu sendiri untuk berprestasi. Sering dijumpai mahasiswa yang memiliki intelegensi yang tinggi tetapi prestasi belajar yang dicapainya rendah, akibat kemampuan intelektual yang dimilikinya tidak atau kurang berfungsi secara optimal. Salah satu faktor pendukung agar kemampuan intelektual yang dimiliki mahasiswa

dapat berfungsi secara optimal adalah adanya motivasi untuk berprestasi yang tinggi dalam dirinya. Motivasi merupakan perubahan tenaga di dalam diri seseorang yang ditandai oleh dorongan afektif dan reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan (Donald dalam Wasty Sumanto, 1998 hal. 203). Motivasi merupakan bagian dari belajar. Dari pengertian motivasi tersebut tampak tiga hal, yaitu :

(1) Motivasi dimulai dengan suatu perubahan tenaga dalam diri seseorang, (2) Motivasi itu ditandai oleh dorongan afektif yang kadang tampak dan kadang sulit diamati, (3) Motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. Mahasiswa akan berusaha sekuat tenaga apabila dia memiliki motivasi yang besar untuk mencapai tujuan belajar. Mahasiswa akan belajar dengan sungguh-sungguh tanpa dipaksa, bila memiliki motivasi yang besar ; yang demikian diharapkan akan mencapai prestasi yang tinggi. Adanya motivasi berprestasi yang tinggi dalam diri mahasiswa merupakan syarat agar terdorong oleh kemauannya sendiri untuk mengatasi berbagai kesulitan belajar yang dihadapinya, dan lebih lanjut mahasiswa akan sanggup untuk belajar sendiri.

Belajar merupakan aktivitas pokok bagi mahasiswa. Belajar adalah suatu proses fisik dan psikis yang menyebabkan terjadinya perubahan yang relatif menetap sebagai akibat dari adanya latihan dan pengalaman. Perubahan mengantarkan mahasiswa memperoleh kecakapan baru. Belajar merupakan kebutuhan setiap orang, baik itu mahasiswa, dosen, guru, masyarakat dan lain sebagainya, karena dengan belajar seseorang dapat memahami dan menguasai sesuatu dengan baik yang teoritis maupun bersifat praktis.

Seseorang dapat meningkatkan kemampuannya terhadap suatu kecakapan baru. Kemampuan tersebut dapat diketahui dari prestasi yang dicapai seseorang dalam belajar. Untuk mencapai prestasi dalam bidang akademik, banyak faktor yang menentukan. Secara garis besar faktor yang mempengaruhi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu faktor yang berasal dari dalam individu (faktor internal) dan faktor yang berasal dari luar individu (faktor eksternal). Kedua faktor tersebut berinteraksi mempengaruhi proses belajar dan prestasi akademik tiap individu .

Penilaian atau prestasi akademik dilakukan dengan memahami hasil yang dicapai individu dalam usaha belajarnya di perguruan tinggi, melalui proses interaksi belajar selama proses akademik berlangsung. Dari prestasi akademik diketahui suatu tingkat keberhasilan seseorang dalam menguasai tugas belajar dalam periode tertentu yang meliputi aspek pengetahuan, sikap, dan ketrampilan dan prediksi keberhasilan dalam pendidikan. Kesuksesan dalam prestasi akademik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan intelektual seseorang, tetapi ikut pula ditentukan oleh motivasi dari dalam diri mahasiswa tersebut. Keadaan motivasi yang tinggi dapat berpengaruh positif terhadap mahasiswa seperti motivasi terhadap kebutuhan prestasi, kebutuhan berkuasa, kebutuhan berafiliasi. Sebaliknya jika keadaan motivasi diri rendah maka mahasiswa kurang mengenali emosi atau perasaan dengan yang sedang dipikirkan dalam kebutuhan dan tindakan sehingga menghambat aktivitas dalam pencapaian prestasi akademik. Motivasi diri yang tinggi akan mendorong mahasiswa untuk tidak cepat putus asa, memiliki dorongan untuk berprestasi baik menunjukkan

produktivitas dan ketekunan dalam belajar untuk pencapaian prestasi akademik yang baik.

2.1.3. Prestasi Akademik

2.1.3.1. Pengertian prestasi Akademik

Menurut Subandi yang dikutip Syam (2001 : 14), “prestasi akademik adalah hasil dari suatu aktivitas belajar yang dilakukan berdasarkan pengukuran dan penilaian terhadap hasil pendidikan yang diwujudkan dengan angka atau nilai maupun indeks prestasi. Woodworth mendefinisikan prestasi sebagai:”*Achievement is actual ability and can be measured directly the use of test.*” Berdasarkan definisi diatas prestasi merupakan “kemampuan aktual (nyata) dan dapat diukur dengan alat ukur test” (Syam, 2001:14).

Sukarti mendefinisikan “Prestasi akademik atau prestasi belajar adalah suatu tingkat keberhasilan seseorang dalam menguasai tingkat belajar di sekolah dalam periode tertentu yang meliputi aspek pengetahuan, sikap dan ketrampilan” (Syam 2001 : 5). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi adalah hasil konkret yang tercapai atau bukti usaha yang dapat dicapai, yang merupakan suatu usaha atau tindakan yang dilakukan oleh individu. Adapun di dalam prestasi tersebut mengandung unsur-unsur pengertian :

1. Prestasi adalah hasil penilaian.
2. Prestasi belajar adalah usaha belajar dan bekerja.
3. Prestasi menunjukkan ukuran kemampuan atau kecakapan yang telah dicapai.

Berdasarkan pengertian prestasi akademik di atas, maka prestasi akademik mahasiswa yang diperoleh merupakan tingkat pencapaian perubahan pengetahuan, sikap, kecakapan atau perilaku akademik yang dinilai oleh dosen dengan tes yang dibukukan atau tes buatan dosen. Tingkat pencapaian akademik itu berhubungan dengan materi tiap - tiap bidang studi. Untuk mengetahui prestasi akademik/belajar, dosen melakukan pengukuran kemudian penilaian berdasarkan norma yang diperlukan. Hasilnya diwujudkan dalam suatu symbol yang biasanya dipergunakan dengan huruf A, B, C, D, E.

Keberhasilan seseorang dalam belajar dapat diketahui dari prestasi belajar yang dicapainya. Pada Perguruan Tinggi, keberhasilan mahasiswa ditunjukkan oleh prestasi akademik yang dicapainya berdasarkan evaluasi belajar mahasiswa. Dengan kata lain, bahwa prestasi belajar adalah hasil yang dicapainya dari usaha belajar yang dinyatakan dengan indeks prestasi semester dan indeks prestasi kumulatif selama kuliah.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi akademik adalah hasil yang dicapai individu dalam usaha belajarnya. Oleh karena itu prestasi akademik dalam penelitian ini adalah indeks kumulatif yang merupakan hasil dari jumlah SKS (Sistem Kredit Semester) dikali bobot masing-masing mata kuliah yang diambil pada seluruh semester kemudian hasilnya dibagi jumlah SKS yang telah dikumpulkan seluruh semester oleh mahasiswa yang menjadi responden selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Airlangga.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian mengenai kepribadian dan motivasional telah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya, yang antara lain adalah Hening Riyadiningsih, dengan judul “Hubungan Variabel Kepribadian dan Motivasional dengan Tingkat Kinerja Individual”. Hasil dari penelitian mengungkapkan bahwa variabel kinerja dipengaruhi oleh beberapa variabel kepribadian, kemampuan, *self efficacy* dan penetapan tujuan. Alat yang digunakan untuk menguji dalam penelitian tersebut adalah *Structural Equation Modelling* (SEM).

Terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Persamaannya terletak pada variabel bebas dan terikat, sampel dan pengukurannya, namun perbedaannya adalah alat uji yang digunakan, objek yang digunakan, dan tahun penelitian.

2.3. Model Analisis dan Hipotesis

2.3.1. Model Analisis

Menurut Philip and Gully, 1997. “*Self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan tingkat individu”. Perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian dan tugas. Misalnya keyakinan terhadap kemampuan dalam menyelesaikan tujuan tinggi maka *self efficacy* juga tinggi sehingga akan menimbulkan motivasi untuk berprestasi yang tinggi. Dengan adanya *self efficacy* yang tinggi diharapkan akan meningkatkan motivasi berprestasi mahasiswa sehingga akan secara signifikan mempengaruhi suatu

siklus proses belajar pada mahasiswa dalam mendapatkan prestasi akademik yang tinggi dan dapat mencapai indeks prestasi yang memuaskan.

Dalam penelitian ini yang digunakan dalam definisi operasional sebagai variabel bebas adalah *Self Efficacy* (X), Motivasi Berprestasi (Z) sebagai variabel antara dan Prestasi akademik (Y) sebagai variabel tergantung.

Gambar 2
Skema Kerangka Konseptual



2.3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan landasan teori maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga variabel *self efficacy*, berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi berprestasi.
2. Diduga variabel motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi akademik.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang menggunakan pengujian hipotesis. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu menjelaskan hubungan dan pengaruh beberapa variabel yang sudah ditetapkan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penjelasan (*eksplanatory*) yaitu menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

3.2. Identifikasi Variabel

Variabel adalah faktor-faktor yang berperan dalam suatu peristiwa atau gejala dalam masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah:

a. Variabel Bebas / Independent Variable (X)

Variabel bebas yaitu variabel yang dalam hubungannya dengan variabel lain bertindak sebagai penyebab atau yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *Self efficacy (X)*.

b. Variabel antara / Intervening Variable (Z)

Variabel yang bersifat menjadi perantara (sarana) dari hubungan variabel bebas ke variabel tergantung. Sifatnya dapat memperlemah atau memperkuat

pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel antara adalah **Motivasi Berprestasi (Z)**.

c. Variabel Terikat / Dependent Variable (Y)

Variabel terikat yaitu variabel yang tergantung pada variabel yang lain atau variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel yang lain. Dalam pembahasan ini yang termasuk variabel terikat adalah **Prestasi Akademik (Y)**.

3.3. Definisi Operasional

3.3.1. *Self Efficacy* (X)

Self efficacy merupakan suatu kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada tingkat tertentu. Instrumen pengukuran yang digunakan adalah instrumen yang dikembangkan oleh Pearlin et.al. yang dikutip oleh Bradley, Don E. dan James A. Robert (2004) ditunjukkan dengan perilaku sebagai berikut :

1. Saya percaya dapat melaksanakan sesuatu yang ada pada pikiran saya.
2. Saya tidak mudah patah semangat bila menemui kesulitan saat mengerjakan suatu tugas.
3. Saya merasa dapat memecahkan semua masalah yang saya hadapi.
4. Saya merasa memiliki kontrol yang besar atas kejadian yang di alami.

Metode analisis data yang digunakan untuk memberikan bobot nilai kuisioner adalah skala Likert yang melibatkan serangkaian pertanyaan berkaitan dengan sikap dari responden. Rentang nilai yang digunakan adalah 1 sampai dengan 4, dimana skor penilaian menggunakan skala Likert sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Setuju (S)

4 = Sangat Setuju (SS)

3.3.2. Motivasi Berprestasi (Z)

Dalam setiap individu selalu terdapat dorongan atau keinginan untuk berhasil meraih suatu kemajuan dan prestasi yang menyangkut setiap pekerjaan dan hidupnya sesuai dengan standart yang telah ditetapkan. Individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan cenderung untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena dengan melaksanakan tugas sebaik-baiknya akan memberikan peluang kepada individu tersebut untuk bisa lebih mengetahui apa yang menjadi kekurangannya dan pada akhirnya membuat mereka melakukan sesuatu lebih baik daripada yang pernah dilakukan sebelumnya.

Instrumen pengukuran motivasi berprestasi instrumen ini terdiri dari 4 item pernyataan dengan jawaban responden yang dibuat dalam skala 1 yang mencerminkan responden sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut, sampai dengan skala 4 yang mencerminkan responden sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Total skor tinggi menggambarkan motivasi berprestasi responden yang tinggi. Indikator yang digunakan untuk menilai motivasi berprestasi berdasarkan McClelland, dalam Chapman (2001: 1) adalah sebagai berikut:

1. Kesukaan individu pada situasi dimana harus harus mngerjakan sesuatu dengan tingkat kemampuan yang tinggi.
2. Kesukaan individu untuk menentukan tujuan yang memiliki tingkat tantangan dalam pelaksanaan.
3. Keinginan individu akan umpan balik dalam rangka memacu semangat belajar.
4. Kesiediaan individu meluangkan waktu untuk memikirkan bagaimana melakukan tugas lebih baik.
5. Keinginan individu bahwa pencapaian hasil adalah sesuatu yang penting.

Penggunaan skala likert 4 (empat) poin dikarenakan orang Indonesia cenderung tidak mau memberikan jawaban yang sangat ekstrim. Hal tersebut berarti bahwa kebanyakan jawaban sudah bergeser dari tepi ke tengah, sehingga apabila masih disediakan opsi jawaban ragu-ragu atau netral, ini merupakan opsi yang paling “aman” dan penelitian akan banyak kehilangan informasi mengenai kecenderungan suatu pendapat yang akan diselidiki (Hadi, 1991 : 76).

3.3.3. Kinerja / Prestasi Akademik (Y)

Menggambarkan apa yang telah dicapai oleh individu, atau dengan kata lain hasil aktual yang telah dicapai. Ketika penetapan tujuan dilakukan, dan individu berusaha untuk mencapainya, maka hasil dari apa yang telah dilakukan akan diusahakan akan dapat diperoleh dan dilihat. Karena terlihat jelas keterkaitan erat antara penetapan tujuan dan kinerja yang dicapai, maka pengukuran kinerja dalam penelitian ini adalah IPK, yaitu IPK aktual yang diperoleh responden sampai dengan semester terakhir pada saat dilakukan penyebaran kuisioner. Skala pengukurannya adalah 1 = <2,00; 2 = 2,00–2,49; 3 = 2,50–2,99; 4 = 3,00–3,50; 5 = >3,50.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2004:72). Dalam pembahasan ini yang termasuk populasi adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi

jurusan Manajemen universitas Airlangga Surabaya yang telah menempuh sedikitnya lima semester.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2004:72). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil pada populasi tersebut dan kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Jadi peneliti dalam mengambil populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Menurut Hair (1995) sampel yang mampu mewakili populasi adalah sebesar 100-200 responden.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling* dimana, mahasiswa yang diambil sebagai sampel adalah yang telah menempuh sedikitnya lima semester. Kuisisioner dibagikan kepada 140 mahasiswa dan 134 menjawab secara lengkap dan dapat dianalisa.

3.5. Sumber dan Prosedur Pengumpulan Data

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data penelitian (Indriantoro dan Supomo, 1999:45). Adapun jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini ada dua macam yaitu :

1. Data Primer

Yaitu data yang langsung diperoleh dari responden melalui wawancara dan kuisisioner. Pembagian kuisisioner diberikan kepada mahasiswa yang telah

menempuh sedikitnya lima semester. Pengisian kuisioner dilakukan pada saat itu juga dan langsung dikumpulkan.

2. Data Sekunder

Data ini diperoleh dengan menggunakan *library research* (riset kepustakaan), yaitu dari buku-buku literatur, jurnal-jurnal sumber daya manusia, dan *internet searching and browsing*. Riset kepustakaan yang dimaksud adalah membaca, mencatat, dan mempelajari hal-hal yang berkaitan erat mendukung penelitian ini. Riset kepustakaan ini dilakukan untuk mendapatkan landasan teori yang kemudian digunakan untuk menganalisis, menilai dan menyimpulkan masalah yang akan dibahas serta pengambilan keputusan yang benar agar dapat dipertanggungjawabkan.

3.6. Teknik Analisis

3.6.1. Validitas

Salah satu kuesioner dikatakan *valid* (sah) jika pertanyaan pada tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner (Santoso, 200). Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%). Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{[(\sum x^2) - (\sum y^2) \cdot n] \cdot [(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi

x = Skor nilai kolom x

y = Skor nilai kolom y

n = Jumlah sampel

Dalam pengujian validitas, SPSS maka pembacaan adalah dengan menggunakan nilai *corrected item to total correlation*. Jika nilai r hitung tersebut lebih besar dari 0,3 (Solimun, 2003) maka item tersebut *valid*, dan sebaliknya jika nilai r hitung kurang dari 0,3 maka item tersebut tidak *valid* dan tidak digunakan dalam pengujian selanjutnya.

3.6.2. Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2004:120) instrument yang reliabel berarti instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrument dengan *consistency* dengan metode *alpha Cronbach*. Jika nilai *alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut adalah reliabel. Untuk lebih lengkapnya dapat diketahui berdasarkan tabel 3.1 berikut :

Tabel 3.1
Interpretasi Nilai Alpha Cronbach

<i>r Alpha</i>	Interpretasi
0,800 sampai dengan 1,000	Tinggi
0,600 sampai dengan 0,800	Cukup
0,400 sampai dengan 0,600	Agak Rendah
0,200 samapi dengan 0,400	Rendah
0,000 sampai dengan 0,200	Sangat Rendah

Sumber : Data yang diolah

3.6.3. Pemrosesan Data

Berdasarkan penilaian yang diberikan responden terhadap *self efficacy* (variabel bebas) dan motivasi berprestasi (variabel antara), maka klasifikasi penilaian berdasarkan nilai rata-rata dari masing-masing variabel dapat diketahui dengan menggunakan cara penghitungan sebagai berikut :

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

Keterangan :

Nilai tertinggi adalah 4 berasal dari nilai skala tertinggi.

Nilai terendah adalah 1 berasal dari nilai skala terendah.

Jumlah kelas adalah empat. Dari rumus diatas diperoleh nilai interval kelas sebagai berikut :

$$\text{Interval kelas} = \frac{4 - 1}{4} = 0.75$$

Berdasarkan nilai interval kelas tersebut diketahui nilai batasan masing-masing kelas yang dijelaskan di dalam tabel 3. 2 sebagai berikut :

Tabel 3.2
Tabel Interval *self efficacy* dan motivasi berprestasi

Interval	Kategori Nilai	Keterangan
1 sampai dengan 1,75	1	Sangat Rendah
1,76 sampai dengan 2,50	2	Rendah
2,51 sampai dengan 3,25	3	Tinggi
3,26 sampai dengan 4	4	Sangat Tinggi

Sumber : Data yang diolah

3.6.4. Pengujian Analisis Jalur Dengan menggunakan Analisis Regresi Secara Bertahap

Persamaan yang digunakan dari Solimun (2000) untuk analisis jalur adalah berdasarkan nilai beta (*standardized*) sehingga dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut :

$$Z = bX + e_1$$

$$Y = bZ + e_2$$

Dimana :

Y = Prestasi akademik

X = Motivasi berprestasi

Z = *Self efficacy*

b = Koefisien beta

e = *Standart error*

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan koefisien determinasi (R^2).

Adapun koefisien determinasi: (Arsyad, 2001:172)

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(Y - Y_R)^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

1. Melakukan uji statistik

a. Merumuskan hipotesis

$H_0 = b = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan *self efficacy* terhadap prestasi akademik mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya.

$H_1 = b \neq 0$, berarti ada pengaruh signifikan *self efficacy* terhadap prestasi akademik mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya.

b. Menentukan besarnya *level of signifikan* (α) sebesar 5% dan menentukan t tabel dengan *degree of freedom* (*df*) sebesar $n-2$.

c. Menentukan besarnya t hitung dengan menggunakan sebagai berikut :

$$t = \frac{B_i}{S_b}$$

Keterangan :

B_i = Koefisien regresi

S_b = Standart deviasi dari koefisien regresi

d. Membandingkan signifikansi (probabilitas) dengan 0.05

1. Jika signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2. Jika signifikansi (probabilitas) > 0.05 maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2. Koefisien korelasi (r) dan koefisien determinan (r^2)

Koefisien korelasi merupakan ukuran mengenai derajat (keeratan) hubungan (*degree of association*) antara dua variabel (Algifari, 2000:51). Untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dengan menggunakan koefisien korelasi adalah menggunakan nilai absolut dari koefisien korelasi tersebut. Semakin tinggi nilai koefisien korelasi antara dua macam variabel (semakin mendekati 1), maka tingkat keeratan hubungan antara dua variabel semakin tinggi. Dan sebaliknya semakin rendah koefisien korelasi antara dua macam variabel (semakin mendekati

0), maka tingkat keeratan hubungan tersebut makin lemah. Besarnya koefisien korelasi adalah akar koefisien determinasi. Secara matematis dapat ditulis sebagai berikut :

$$r = \sqrt{r^2}$$

Koefisien determinasi merupakan cara yang digunakan untuk menjelaskan seberapa besar variabel bebas mempunyai kontribusi terhadap variabel terikat yang dalam hal ini menunjukkan besarnya pengaruh *self efficacy* terhadap prestasi akademik. r^2 berada antara 0 dan 1 yang berarti, bila $r^2 = 1$ artinya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 100% dimana pendekatan model yang digunakan adalah tepat. Dan bila r^2 mendekati 0, artinya tidak ada kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin tinggi r^2 atau mendekati 1 maka makin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Subjek Dan Objek Penelitian

4.1.1. Deskripsi Lokasi Penelitian

Bermula dari gagasan para mahasiswa Indonesia di Rotterdam Belanda antara lain Fadjar Notonegoro, Sumitro dan kawan-kawan yang ingin mendirikan perguruan tinggi ekonomi sekembalinya ke Indonesia, sekitar tahun 1952 / 1953 berdirilah suatu perguruan tinggi ekonomi di Surabaya dengan nama Perguruan Tinggi Ekonomi Krisna Dwipayana, dibawah naungan Yayasan Krisna Dwipayana yang didirikan oleh Dr. Ong Eng Djie. Beliau adalah Menteri Keuangan Republik Indonesia.

Atas anjuran Gubernur Samadikoen, dan dorongan para bekas mahasiswa Nederland Economische Hogeschooll Rotterdam, maka pada tanggal 22 juli 1954 ditanda tangani akta pendirian Yayasan Perguruan Tinggi Ekonomi Surabaya di hadapan notaris Mr. Liem Hian. Adapaun badan pengurus yayasan pertama kali diketuai oleh Tuan R.M. Soeparto, Residen Surabaya saat itu, sekaligus pendiri yayasan. Dalam akta pendirian YPTES disebutkan tujuan (pasal 2) antara lain :

1. Mengadakan Perguruan Tinggi Ekonomi
2. Memberi pendidikan untuk ahli ekonomi satu dan lain dengan mutu tinggi menurut ukuran internasional.

Pada tanggal 15 September 1954 upacara pembukaan PTES dilaksanakan di aula Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga. Acara tersebut dihadiri oleh Badan Pengurus Yayasan, Dewan Kurator yang untuk pertama kali diketuai Komodor Mohammad Nazir yang kemudian hari menjadi Menteri Pelayaran Republik Indonesia. Sengaja melibatkan ALRI dengan alasan antara lain Surabaya adalah Kota Angkatan Laut yang sangat dominan. *Komt Tijd Komt Verbetering*, Penyelenggaraan lebih dahulu dan penyelenggaraan kemudian, begitu slogan pada saat awal langkah PTES. Hal tersebut karena menyadari bahwa fasilitas memang minim sekali, namun dengan semangat yang selalu menggugah.

Kuliah-kuliah diadakan pada sore hari dengan meminjam gedung Fakultas Kedokteran, dan Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Airlangga. Dosen-dosen terdiri dari dosen-dosen ekonomi yang berasal dari Surabaya, Malang dan selebihnya orang-orang Belanda, seperti Mr. westerbeck, Van Eldik, GDP Bos, yang sampai pertengahan tahun 1958 kurang lebih berjumlah 20 orang.

Jumlah mahasiswa mengalami peningkatan yang sangat pesat. Berdasarkan angket yang pernah diadakan kepada calon mahasiswa, memang ada motivasi yang kuat untuk memasuki PTES. Pada tahun 1954 jumlah mahasiswa sebanyak 68 orang, dan sampai pertengahan 1958 jumlahnya tidak kurang dari 220 orang. Jumlah tersebut merupakan hasil seleksi yang dilaksanakan, termasuk terhadap bekas mahasiswa PTE Krisna Dwipayana. Dan kalau ditambah dengan jumlah mahasiswa yang mengulang, maka jumlah keseluruhan tidak kurang dari 300 orang.

Pada saat berdirinya, PTES hanya membuka satu jurusan yaitu Ekonomi Perusahaan. Hal ini disesuaikan dengan keahlian para dosen yang ada pada saat itu. Sedangkan stratanya baru tingkat sarjana muda. Sekalipun hanya ada satu jurusan tetapi dalam perkuliahan tidak diadakan spesialisasi yang ketat, karena mata kuliah ekonomi umum saling menunjang dengan mata kuliah ekonomi perusahaan.

Sampai dengan pertengahan 1958 PTES juga telah memiliki badan-badan pelengkap untuk menunjang kegiatan akademis, antara lain :

1. Badan Penyelidik dan Lembaga Praktikum Ekonomi
Dipimpin : Drs. Tjan Tiaw Yang
2. Biro Penempatan Mahasiswa Tamatan PTES
Dipimpin : Tan Hay Siang
3. Perpustakaan PTES
Dipimpin : C.W.M. Van Someren Brand
4. Lembaga Kesehatan Mahasiswa PTES
Dipimpin : Dr. R. Soeparno
5. Dan sebagainya yang bersifat administrative

Sebenarnya pada saat awal berdirinya, yayasan PTES para pengurus sudah mengajukan permohonan kepada Presiden R.I. supaya PTES segera dimasukkan di lingkungan Universitas Airlangga, namun karena berbagai hal, proses tersebut tersendat-sendat termasuk karena belum adanya undang-undang Perguruan Tinggi. Perjuangan selanjutnya dipelopori oleh R. Samadikoen, Soewondo, dan Wijono (mantan Gubernur Kalimantan yang kemudian menjadi

Kepala Daerah Jawa Timur), serta Presiden Direktur Bank Rakyat Indonesia saat itu. Mereka bergerak menghadap pemerintah pusat di Jakarta, sehingga keluar SK. Menteri Perguruan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan No. 31/1961, ditetapkan di Jakarta pada tanggal 8 Agustus 1961, dan sejak itu PTES berubah menjadi Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.

4.1.2. Perkembangan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga

4.1.2.1. Perkembangan Jurusan dan Program Studi

Sejak awal berdirinya, Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga sudah memiliki dua jurusan, yaitu Ekonomi Umum dan Ekonomi Perusahaan yang nota bene merupakan kelanjutan dari PTES, dan baru pada tahun akademik 1962 / 1963 ditambah dengan jurusan Akuntansi. Berdasarkan keputusan Konsorsium Ilmu Ekonomi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dalam rapatnya bulan Oktober 1979, maka Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga mengadakan perubahan nama jurusan, yaitu :

1. Jurusan Ekonomi Umum menjadi Jurusan Ilmu Ekonomi & Studi Pembangunan

2. Jurusan Ekonomi Perusahaan menjadi Jurusan Manajemen

Dan juga mulai melaksanakan Sistem Kredit Semester (sks) yang diawali dengan masa transisi tahun 1973.

Dalam rangka membantu program pemerintah untuk pendidikan terampil tingkat tinggi dalam bentuk Pendidikan Ahli Teknik dan Pendidikan Ahli Administrasi Perusahaan (PAAP), maka untuk yang pertama kalinya di Indonesia Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga melalui SK. Mendikbud No. 042/U/1975

tanggal 18 Mei 1975, melaksanakan Program Diploma III (DIII) dengan jurusan akuntansi, dan pada tahun akademik 1984/1985 ditambah dengan adanya jurusan Perpajakan dan Manajemen Pemasaran.

Pada tahun akademik 1993/1994 telah dibuka Strata I Ekstensi, Diploma III paralel pada tahun akademik 1995/1996. Istilah ekstensi kemudian diganti dengan non-reguler. Dengan demikian secara keseluruhan jumlah jurusan dan program studi yang dilaksanakan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Terdiri dari:

1. Strata 1 dengan tiga (3) Jurusan yaitu IESP, Manajemen dan Akuntansi.
2. Diploma 3 dengan(3) Program Studi yaitu, Akuntansi dan Perpajakan dan Manajemen, dengan konsentrasi Manajemen Pemasaran, Manajemen Perbankan, Manajemen Perhotelan, Manajemen Perkantoran dan Kesekretarian.
3. Strata 1 Alih Jenjang dengan tiga (3) jurusan, yaitu Manajemen, dan Akuntansi.

4.1.2.2. Perkembangan Jumlah Dosen

Jumlah dosen tetap Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga sampai dengan tahun akademik 2004/2005 sebanyak 125 orang, terbagi untuk program studi ilmu Ekonomi & Studi Pembangunan sebanyak 41 orang, program studi Manajemen sebanyak 40 orang, program studi Akuntansi sebanyak 44 orang. Dari jumlah total tersebut sebanyak 9 orang diantaranya Guru Besar, 20 Doktor, 61 orang master dan 44 orang sarjana strata satu yang sebagian lainnya sedang

menyelesaikan program master. Dengan demikian perbandingan dosen dan mahasiswa dilihat dari segi jumlah, tenaga staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga terus mengalami peningkatan karena meskipun ada yang telah menjalani masa pensiun dan atau ada yang meninggal sebelum masa pensiun, tetapi hampir setiap tahun selalu ada formasi tenaga edukatif baru untuk semua program studi. Demikian pula jika dilihat dari segi kualifikasi-pendidikan magister (strata 2) dan doktor (strata 3) jumlahnya mengalami peningkatan yang sangat pesat khususnya mulai tahun 1990-an. Jumlah tenaga edukatif Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga dilihat dari segi tingkat pendidikan untuk masing-masing jurusan dan program studi tampak pada Tabel 4.1. berikut:

Tabel 4.1
Kualifikasi Pendidikan Terakhir dan Guru Besar dari Tenaga Edukatif
Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga sampai Tahun 2004

Jurusan	S-1	S-2	S-3	Jumlah	Guru Besar *)
IESP	21	14	6	41	4
Manajemen	12	21	7	40	3
Akuntansi	11	26	7	44	2
Jumlah	41	61	20	125	9

Sumber : Bagian Kemahasiswaan FE Unair

*) Untuk jabatan Guru Besar tidak dimasukkan dalam kelompok klasifikasi lainnya.

4.1.2.3. Perkembangan Jumlah Mahasiswa dan Kelulusan

Perkembangan jumlah mahasiswa dan jumlah kelulusan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga, khususnya Jurusan Manajemen secara lebih lengkap disajikan pada tabel 4.2 dan 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.2
Perkembangan Jumlah Mahasiswa
Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Airlangga
Tahun Akademik 1997-2002

Program	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002
Reguler	683	693	700	676	649
Ekstensi	391	618	689	977	780
Jumlah	1074	1311	1389	1653	1429

Sumber : Bagian Kemahasiswaan FE Unair

Tabel 4.3
Perkembangan Jumlah Kelulusan Kumulatif
Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Airlangga
Sampai dengan Tahun Akademik 2001-2002

Program	Jenis Kelamin		Jumlah
	P	W	
Reguler	999	700	1699
Ekstensi	168	158	326
Jumlah	1167	858	2025

Sumber : Bagian Kemahasiswaan FE Unair

4.1.3. Prosedur Penelitian

- a. Tahap persiapan penelitian meliputi telaah pustaka dan penyusunan kuesioner yang akan digunakan sebagai alat pengumpulan data.
- b. Pelaksanaan Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya yang minimal pada saat ini sudah menempuh semester lima, pertimbangannya adalah keadaan emosionalnya telah mengalami kestabilan karena pengalaman dan penempatan selama sedikitnya lima semester, dan mahasiswa tersebut telah mampu menyesuaikan diri dengan proses belajar mengajar di lingkungan perguruan tinggi. Selain itu mata kuliah

dasar untuk konsentrasi telah mereka tempuh, sehingga awal untuk menentukan minat konsentrasi yang mereka pilih. Penyebaran kuesioner dilakukan pada bulan Januari sampai dengan Februari, pada akhir Februari terkumpul 140 kuesioner.

Setelah jawaban responden diteliti dan dikoreksi, ternyata dari 140 kuesioner yang telah kembali, hanya 134 yang memenuhi syarat untuk pengolahan data, sedangkan sebanyak 6 kuesioner tidak memenuhi syarat untuk pengolahan data, karena ketidak lengkapan pengisian butir-butir pernyataan atau cara pengisian yang tidak benar sehingga sulit untuk di olah.

Setelah dilakukan pengkoreksian atas jawaban responden, dilakukan uji validitas maupun reliabilitas masing-masing instrumen sebelum melakukan proses pengolahan data.

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

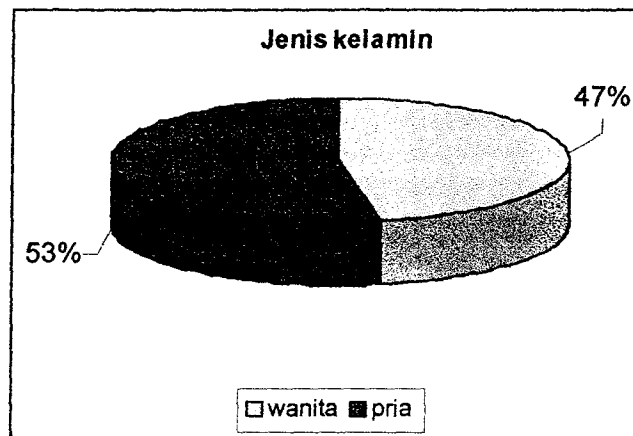
4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Di samping mengumpulkan data yang menyangkut variabel penelitian juga dikumpulkan data penunjang yaitu karakteristik responden. Karakteristik responden tersebut meliputi jenis kelamin, jalur masuk dari SMU, tahun masuk, status SMU, dan kota asal responden. Masing-masing jawaban tersebut akan disajikan dalam bentuk grafik dan tabel seperti di bawah ini :

4.2.1.1. Distribusi jenis kelamin responden

Berikut adalah distribusi jenis kelamin responden yang ditampilkan dalam bentuk diagram pie.

Diagram 1
Diagram pie jenis kelamin responden



Sumber: Data kuisisioner yang diolah

Dari data diatas dapat dilihat bahwa persentase jenis kelamin wanita lebih sedikit yaitu 63 orang atau 47,02 % dibandingkan jenis kelamin pria sebesar 71 orang atau 52,98 %.

4.2.1.2. Distribusi jalur masuk responden

Deskripsi jalur masuk responden pada penelitian ini dibagi menjadi :

Tabel 4.4
Distribusi Jalur Masuk Responden

No.	Kategori	Frekuensi	Persen
1.	UMPTN / SPMB	128	95,52 %
2.	Ekstensi / PMDK	6	4,48 %
	Total	134	100 %

Sumber : Data kuisisioner yang diolah

Dari data diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini atau 95,52 % berasal dari jalur masuk melalui UMPTN atau SPMB.

4.2.1.3. Distribusi Tahun Masuk Responden

Deskripsi tahun masuk mahasiswa yang menjadi responden dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Distribusi Pendidikan Responden

No.	Kategori	Frekuensi	Persen
1.	1998	1	0,77
2.	1999	12	8,95
3.	2000	51	38,05
4.	2001	38	28,35
5.	2002	32	23,88
	Total	134	100

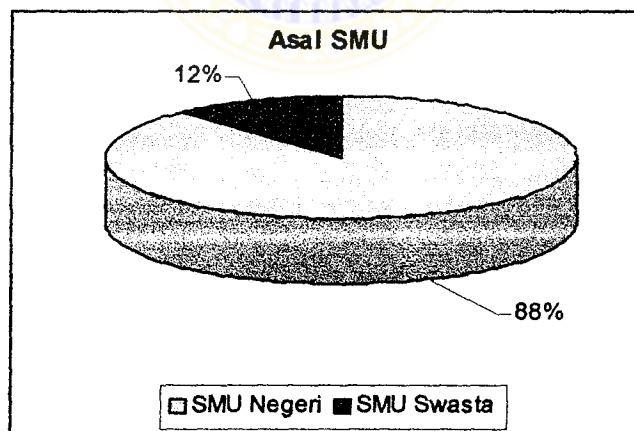
Sumber : Data kuisisioner yang diolah

Dari data diatas dapat dilihat bahwa mahasiswa yang paling banyak menjadi responden adalah mahasiswa pada tahun masuk angkatan 2000 sebanyak 51 orang (38,05 %).

4.2.1.4. Distribusi Status SMU

Deskripsi status SMU responden yang selengkapnya dapat dilihat pada grafik dibawah ini

Diagram 2
Diagram batang status SMU responden



Sumber: Data kuisisioner yang diolah

Dari data diatas dapat dilihat bahwa 118 responden atau 88,05 % adalah berasal dari SMU Negeri sedangkan sisanya ada 16 orang atau 11,95 % berasal dari SMU swasta.

4.2.1.5. Distribusi Kota Asal Responden

Deskripsi kota asal mahasiswa yang menjadi responden dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.6
Distribusi Pendidikan Responden

No.	Kategori	Frekuensi	Persen
1.	Jawa Timur	121	90.30%
2.	Jawa Tengah	5	3.73%
3.	Jawa Barat	3	1.49%
4.	Jakarta	5	3.73%
5.	Sumatera	1	0.75%
	Total	134	100.00

Sumber : Data kuisioner yang diolah

Dari data diatas menunjukkan mahasiswa UNAIR Fakultas Ekonomi lebih banyak diminati oleh siswa SMU yang berasal dari wilayah Jawa Timur yang tersebar dari yang paling dominan adalah Surabaya, Gresik, Lamongan, Tuban, Bojonegoro, Mojokerto dan lainnya. Proporsi mahasiswa berikutnya adalah dari Jawa Tengah, Jawa Barat dan ada satu yang berasal dari Sumatera yaitu Pekanbaru.

4.3. Analisis Model dan Pengujian Hipotesis

4.3.1. Analisis Validitas

Uji validitas internal dilakukan atas item-item pernyataan pada kuisioner yaitu dengan jalan menghitung *corrected item to total correlation*. Hair, Anderson Black (1998 : 611) menyatakan bahwa analisis ini merupakan analisis konsistensi

internal atas item item yang digunakan untuk mengukur variabel. Item yang dapat dikatakan konsisten secara internal bila item memiliki korelasi dengan skor total $> 0,3$ (Solimun, 2002). Bila lebih besar dari $0,3$, maka suatu pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika bernilai lebih kecil, maka suatu pernyataan dianggap tidak valid dan tidak dapat dilanjutkan untuk proses berikutnya. Berikut adalah uji validitas pada variabel *self efficacy* dan motivasi berprestasi. Pengujian validitas hanya dilakukan pada variabel tersebut sebab variabel tersebut yang menggunakan instrumen kuesioner.

Tabel 4.7
Uji validitas internal pada *self efficacy*

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
<i>Self efficacy</i>	X1.1	0.077	Tidak valid
	X1.2	0.509	valid
	X1.3	0.461	valid
	X1.4	0.325	valid

Sumber : Lampiran

Tabel menunjukkan bahwa seluruh item mempunyai nilai *corrected item to total correlation* lebih besar dari $0,3$ kecuali item X1.1 yang mempunyai nilai kurang dari $0,3$ yaitu 0.077 . Dengan demikian item di variabel *self efficacy* yang valid dan dapat dilanjutkan pada pengujian selanjutnya adalah 3 item.

Oleh karena ada item yang tidak valid maka dilakukan pengujian validitas ulang dengan tidak menyertakan item X1.1 hasil selengkapnya uji validitas setelah item X1.1 dieliminasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Uji validitas internal pada *self efficacy*

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
<i>Self efficacy</i>	X1.2	0.481	valid
	X1.3	0.539	valid
	X1.4	0.355	valid

Sumber : Lampiran

Tabel menunjukkan bahwa setelah item X1.1. dieliminasi maka item yang tersisa mempunyai nilai *corrected item to total correlation* lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh item dalam variabel *self efficacy* dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Selanjutnya adalah hasil pengujian validitas pada variabel motivasi berprestasi :

Tabel 4.9
Uji validitas internal pada motivasi berprestasi

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
Motivasi berprestasi	Z1.1	0.344	Valid
	Z1.2	0.352	Valid
	Z1.3	0.422	Valid
	Z1.4	0.423	Valid
	Z1.5	0.328	Valid

Sumber : Lampiran

Tabel menunjukkan bahwa seluruh item mempunyai nilai *corrected item to total correlation* lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh item dalam variabel motivasi berprestasi dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji selanjutnya dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dilakukan kemantapan dan ketepatannya, yaitu dengan uji reliabilitas. Menurut Malhotra (1996 : 84) reliabel adalah konsistensi antar butir-butir pertanyaan dan bila nilai alpha berada diatas 0,6 maka suatu pernyataan dianggap reliabel. Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh skala memberikan hasil yang konsisten apabila pengukuran dengan skala tersebut diulangi. Cara untuk menghitung reliabilitas pengukuran adalah dengan menghitung koefisien realibilitas *Cronbach's Alpha*. Apabila alpha hitung diatas

0,6 maka dapat disimpulkan bahwa perangkat pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dapat diandalkan.

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Alpha (α)	Kategori
<i>Self efficacy</i> tahap pertama	0.555	Tidak Reliabel
<i>Self efficacy</i> tahap kedua	0.644	Reliabel
Motivasi berprestasi	0.615	Reliabel

Sumber : Lampiran

Tabel 4.10 menunjukkan nilai *alpha cronbach* pada variabel *self efficacy* sebelum dikeluarkan item yang tidak valid mempunyai lebih kecil dari 0,6 namun setelah item yang tidak valid dieliminasi dikeluarkan maka nilai *alpha Cronbach* lebih dari 0,6. Demikian juga pada variabel motivasi berprestasi.

4.3.3. Analisis Deskriptive

Untuk mengetahui deskripsi jawaban responden atas seluruh item pernyataan atau pertanyaan maka dilakukan analisis deskriptive. Analisis deksriptive ini :

4.3.3.1. Self Efficacy

Berikut adalah deskripsi jawaban responden selengkapnya mengenai *self efficacy*. Pernyataan yang dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya adalah 3 item dari 4 item yang ada. Berikut adalah jawaban responden selengkapnya :

Tabel 4.11
Analisis Deskriptive Variabel Self Efficacy

No	Item	Statistik	STS	TS	S	SS	Rerata	Ket
1	Saya tidak mudah patah semangat bila menemui kesulitan saat mengerjakan suatu tugas.	Jumlah	4	25	81	24	2,93	Tinggi
		%	2,8	17,7	57,4	17,0		
2	Saya merasa dapat memecahkan semua masalah yang saya hadapi.	Jumlah	1	70	51	12	2,55	Tinggi
		%	0,7	49,6	36,2	8,5		
3	Saya merasa memiliki kontrol yang besar atas kejadian yang saya alami	Jumlah	2	41	85	6	2,71	Tinggi
		%	1,4	29,1	60,3	4,3		

Sumber : Data kuisioner yang diolah

Tabel menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju apabila tidak mudah patah semangat saat menemui kesulitan dalam mengerjakan suatu tugas yang dijawab oleh lebih dari setengah responden keseluruhan atau 57,4 %. Kemudian 49,6 % responden tidak setuju jika mampu memecahkan semua masalah yang dihadapi. Item yang terakhir 60,3 % responden menyatakan setuju jika merasa memiliki kontrol yang besar atas kejadian yang dialami.

Berdasarkan hasil dari nilai rerata menunjukkan bahwa rerata terendah adalah pada item kedua mengenai perasaan tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapi dan nilai rerata yang paling tinggi adalah tidak mudah patah semangat bila menemui kesulitan saat mengerjakan suatu tugas. Melihat hasil ini maka kemampuan responden yang paling lemah adalah memecahkan masalah yang dihadapi.

4.3.3.2. Motivasi Berprestasi

Berikut adalah deskripsi jawaban responden selengkapnya mengenai motivasi berprestasi :

Tabel 4.12
Analisis Deskriptive Variabel Motivasi Berprestasi

No	Item	Statistik	STS	TS	S	SS	Rerata	Ket
1	Saya lebih menyukai mengerjakan sesuatu yang memerlukan kemampuan yang tinggi	Jumlah		12	89	33	3.16	Tinggi
		%		9	66.4	24.6		
2	Saya sangat menyukai apabila tujuan yang saya tetapkan memiliki tantangan dalam pelaksanaan.	Jumlah	2	51	69	12	2.68	Tinggi
		%	1.5	38.1	51.5	9		
3	Dengan umpan balik membuat saya lebih semangat belajar.	Jumlah		7	80	47	3.3	Sangat Tinggi
		%		5.2	59.7	35.1		
4	Saya selalu meluangkan waktu untuk memikirkan bagaimana melakukan tugas dengan lebih baik	Jumlah		5	98	31	3.19	Tinggi
		%		3.7	73.1	23.1		
5	Bagi saya pencapaian hasil adalah sesuatu yang penting dibandingkan pujian atau hadiah	Jumlah	1	6	79	48	3.3	Sangat Tinggi
		%	0.7	4.5	59	35.8		

Sumber : Data kuisioner yang diolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar atau 66,4 % responden menyukai situasi dimana responden harus menemukan masalah dengan kemampuan tinggi. Kemudian 51,5 % responden menyatakan setuju pada pernyataan saya sangat menyukai apabila tujuan yang saya tetapkan memiliki tantangan dalam pelaksanaan. Sedangkan 59,7 % responden setuju terhadap pernyataan menyukai adanya umpan balik, dan 73,1 % responden menyatakan setuju bila selalu meluangkan waktu untuk memikirkan bagaimana melakukan

tugas dengan lebih baik. 59 % responden setuju akan pencapaian hasil sebagai sesuatu yang penting dibandingkan pujian atau hadiah.

Berdasarkan nilai mean maka item menyukai umpan balik dan orientasi pencapaian hasil merupakan hal yang paling disetujui, sedangkan item mengenai sangat menyukai apabila tujuan yang ditetapkan memiliki resiko adalah item yang kurang disetujui.

4.3.3.3. Prestasi Belajar

Prestasi belajar pada penelitian ini didasarkan dari indeks prestasi yang sudah dicapai selama kuliah. Berikut hasil selengkapnya prestasi yang telah dicapai responden :

Tabel 4.13
Analisis Deskriptive Variabel Prestasi Kerja

Range kategori	Skala Indeks	Jumlah	Persentase
< 2.00	1	2	1.5
2.00 – 2.49	2	19	14.2
2.50 – 2.99	3	68	50.7
3.00 – 3.50	4	37	27.6
> 3.5	5	8	6.0
Total		134	100

Sumber : data kuisioner yang diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa indeks prestasi yang dicapai oleh setengah mahasiswa ekonomi adalah 3 yaitu pada 68 orang (50,7 %). Urutan berikutnya adalah antara 3,00 sampai 3,5 yaitu pada 37 mahasiswa (27,6 %). Sedangkan urutan ketiga adalah indeks antara 2,00 – 2,49 sebanyak 19 orang (14,2 %).

4.3.4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Secara Bertahap

Pengujian regresi dilakukan dengan dua tahap. Tahap pertama adalah menguji variabel *self efficacy* terhadap motivasi berprestasi. Sedangkan tahap

kedua adalah antara motivasi berprestasi terhadap prestasi akademik. Pengujian analisis jalur dengan regresi secara bertahap ini dipilih berdasarkan kajian yang disampaikan oleh Solimun (2002).

4.3.4.1. Regresi tahap I

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, dengan menggunakan program *SPSS ver13.00*, diperoleh hasil olahan sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Tahap I

Variabel	Koef. Regresi	Beta	t hitung	Tingkat Sig.	r
Konstanta	2.971		17.002	0.000	
<i>Self efficacy</i>	0.056	0.078	0.895	0.372	Tidak Sig.
R				0.078	
R ²				0.006	

Sumber : Lampiran

Menurut Solimun persamaan matematis untuk analisis regresi linier sederhana adalah berdasarkan nilai beta. Berdasarkan Tabel 4.14, maka model regresi tersebut dapat dianalisa berdasarkan koefisien-koefesiennya.

$$Z = 0.078 X$$

Model persamaan regresi bertahap yang didapat dari pola hubungan antara *self efficacy* sebagai variabel bebas dengan motivasi berprestasi sebagai variabel tergantung yang dapat digambarkan seperti berikut:

Dari fungsi regresi berdasarkan nilai beta tersebut diatas, maka diketahui bahwa:

Jika variabel *self efficacy* berubah, maka motivasi berprestasi juga berubah dengan arah perubahan searah. Apabila *self efficacy* meningkat maka

motivasi berprestasi juga meningkat sebaliknya jika *self efficacy* menurun maka motivasi berprestasi juga akan menurun dengan koefisien beta sebesar 0,078.

Dari Tabel 4.14 terlihat koefisien determinasi R square 0,006. Hasil ini menunjukkan bahwa dari persamaan tersebut sejumlah 0,6 % dari perubahan nilai Y dipengaruhi oleh variabel bebas yang diteliti. Sisanya sebesar 99,4 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel variabel bebas yang digunakan dalam penelitian. Kesimpulan lain yang dapat diambil bahwa *self efficacy* relatif tidak memberi kontribusi pada motivasi berprestasi.

Tabel 4.14 menunjukkan nilai koefisien R, yang menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel terikat dengan variabel variabel bebas. Nilai 0.078 menunjukkan korelasi sangat lemah antara variabel *self efficacy* dan motivasi berprestasi.

Pembuktian hipotesis koefisien regresi secara parsial (uji t)

Oleh karena persamaan regresi pada tahap satu adalah regresi linier sederhana maka untuk pembuktian hipotesis koefisien regresi dilakukan secara parsial (uji t). Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat dalam satu model.

Nilai t hitung hasil pengujian menunjukkan 0.895 dengan tingkat signifikansi 0,372 ($p < 0.05$). Oleh karena tingkat signifikansi ini lebih dari 0.05 maka tidak ada pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi berprestasi.

4.3.4.2. Regresi tahap II

Regresi tahap kedua dilakukan pada variabel motivasi berprestasi dengan prestasi akademik mahasiswa.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, dengan menggunakan program *SPSS ver13.00*, maka diperoleh hasil olahan sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Tahap 2

Variabel	Koef. Regresi	Beta	t hitung	Tingkat Sig.	r
Konstanta	3,217		5,153	0,000	
Motivasi berprestasi	0.002	0.001	0.011	0,991	Tidak Sig.
R				0.001	
R ²				0.000	

Sumber : Lampiran

Menurut Solimun persamaan matematis untuk analisis regresi linier sederhana adalah berdasarkan nilai beta. Berdasarkan Tabel 4.15, maka model regresi tersebut dapat dianalisa berdasarkan koefisien-koefesiennya.

$$Y = 0.001 Z$$

Model persamaan regresi bertahap yang didapat dari pola hubungan antara motivasi berprestasi sebagai variabel bebas dengan prestasi akademik sebagai variabel tergantung yang dapat digambarkan seperti berikut:

Dari fungsi regresi berdasarkan nilai beta tersebut diatas, maka diketahui bahwa:

Jika variabel motivasi berprestasi berubah, maka prestasi akademik juga berubah dengan arah perubahan searah. Apabila motivasi berprestasi meningkat maka prestasi akademik meningkat sebaliknya jika motivasi berprestasi menurun maka prestasi akademik akan menurun dengan koefisien beta sebesar 0,001.

Dari Tabel 4.15 terlihat koefisien determinasi R square 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa dari persamaan tersebut, perubahan nilai Y dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian.

Kesimpulan lain yang dapat diambil bahwa motivasi berprestasi relatif tidak memberi kontribusi pada prestasi akademik mahasiswa.

Tabel 4.15 menunjukkan nilai koefisien R, yang menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel terikat dengan variabel variabel bebas. Nilai 0.001 menunjukkan korelasi sangat lemah antara variabel motivasi berprestasi terhadap prestasi akademik.

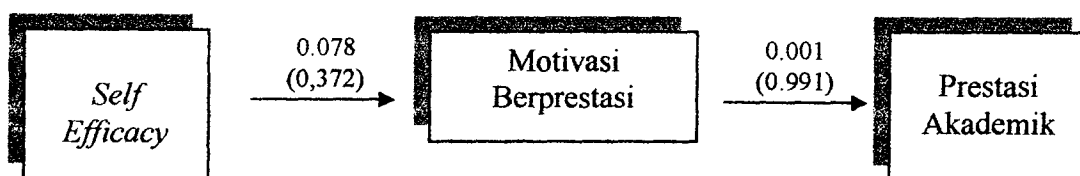
Pembuktian hipotesis koefisien regresi secara parsial (uji t)

Oleh karena persamaan regresi pada tahap satu adalah regresi linier sederhana maka untuk pembuktian hipotesis koefisien regresi dilakukan secara parsial (uji t). Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat dalam satu model.

Nilai t hitung hasil pengujian menunjukkan 0.011 dengan tingkat signifikansi 0,991 ($p < 0.05$). Oleh karena tingkat signifikansi ini lebih dari 0.05 maka tidak ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi akademik.

4.3.5. Model Analisis

Gambar 3
Pengaruh langsung masing-masing variabel penelitian



Sumber: Data yang diolah

Gambar menunjukkan bahwa *self efficacy* yang dihipotesiskan berpengaruh langsung pada motivasi berprestasi ternyata tidak terbukti

kebenarannya, demikian juga pengaruh langsung motivasi berprestasi pada prestasi akademik juga tidak menunjukkan pengaruh.

———— = pengaruh langsung

4.4. Pembahasan

Koefisien determinasi R square hasil penelitian menunjukkan nilai 0,006. Hasil ini menunjukkan bahwa dari persamaan tersebut sejumlah 0,6 % dari perubahan nilai Y dipengaruhi oleh variabel bebas yang diteliti. Sisanya sebesar 99,4 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel variabel bebas yang digunakan dalam penelitian. Kesimpulan lain yang dapat diambil bahwa *self efficacy* relatif tidak memberi kontribusi pada motivasi berprestasi.

Hasil pengujian t hitung juga menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi berprestasi dengan nilai signifikansi 0,372.

Sesuai dengan kajian teori yang disampaikan oleh Kinicki (1992 : 89) bahwa *self efficacy* adalah faktor personal yang membedakan setiap individu. *Self efficacy* adalah kepercayaan diri untuk menjalankan sebuah tugas. Semakin tinggi *self efficacy* maka akan mampu mendorong seseorang untuk mencapai hasil yang diinginkan. Namun Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi berprestasi. Dengan demikian kepercayaan mahasiswa untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi tidak selalu menghasilkan motivasi berprestasi yang baik. Hal ini disebabkan permasalahan yang dihadapi mahasiswa tidak hanya terkait dengan tugas – tugas yang ada di kampus namun juga terkait dengan permasalahan dalam menghadapi kegiatannya sehari – hari.

Sedangkan motivasi berprestasi lebih terkait dengan motivasi dalam bidang akademis sehingga kepercayaan yang timbul dalam menghadapi kehidupan tidak serta merta membuat mahasiswa mampu mengatasi permasalahan akademisnya. Motivasi yang ada untuk belajar juga sangat dipengaruhi oleh motivasi dari luar seperti motivasi orang tua atau persaingan antar teman. Jika mahasiswa mempunyai kemampuan dalam memecahkan permasalahan namun peran lingkungan yang dibiarkan masuk mempengaruhi dirinya lebih besar maka motivasi eksternallah yang lebih berperan dalam memacu dirinya.

Pada pengujian hipotesis kedua diperoleh hasil koefisien determinasi R square hasil penelitian menunjukkan nilai 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa dari persamaan tersebut, perubahan nilai Y dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian. Kesimpulan lain yang dapat diambil bahwa motivasi berprestasi relatif tidak memberi kontribusi pada prestasi akademik mahasiswa.

Hasil pengujian t hitung juga menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi akademik dengan nilai signifikansi 0,991.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi dari mahasiswa yang menjadi responden penelitian kurang besar dalam rangka pencapaian tujuannya sebagai mahasiswa. Mahasiswa mempunyai tugas belajar, dan mendalami seluruh ilmu yang diperoleh. Salah satu tolak ukur dari proses belajar mengajar yang sukses adalah dari hasil nilai ujian. Tidak adanya pengaruh motivasi berprestasi dengan prestasi akademik dapat disebabkan bahwa mahasiswa tidak melihat bahwa prestasi akademik sebagai sebuah pencapaian akhir yang harus dikejar, sebab

pengalaman dan skill yang nyata dalam hidup serta kemampuan mengaplikasikan yang lebih mereka tekankan. Sebab banyak mahasiswa dengan Indeks prestasi tinggi namun secara praktek mempunyai kemampuan yang kurang dalam berdiskusi serta memecahkan masalah.

Alasan lain juga dapat disebabkan bagi mahasiswa yang mempunyai motivasi yang tinggi tidak serta merta didukung oleh sarana dan fasilitas yang memungkinkan mereka untuk mencapai prestasi akademik yang bagus baik dari dukungan buku dan fasilitas lain, sehingga ketika motivasi berprestasi tinggi, karena sarana yang kurang maka nilai ujiannya kurang memuaskan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak ada pengaruh signifikan secara langsung *self efficacy* terhadap motivasi berprestasi dengan nilai signifikansi 0,372. Disamping itu kontribusi variabel *self efficacy* terhadap motivasi berprestasi adalah sebesar 0,6 %.
2. Tidak ada pengaruh signifikan secara langsung motivasi berprestasi terhadap prestasi akademik dengan nilai signifikansi 0,991. Dan kontribusi variabel motivasi berprestasi terhadap prestasi akademik adalah sebesar 0%.

5.2. Saran

Berdasar hasil penelitian, saran saran yang diajukan adalah:

1. Mahasiswa perlu dikondisikan untuk dapat meningkatkan kepercayaan dirinya dan motivasinya dalam berprestasi atau belajar dengan mengaktifkan kegiatan ekstrakurikuler yang memacu belajar seperti kegiatan pekan ilmiah mahasiswa. Dengan mengikuti kegiatan atau *event* yang demikian maka mahasiswa dapat melihat kemampuan lebih dari mahasiswa lainnya sehingga mereka akan lebih termotivasi dengan baik. Disamping itu adanya penghargaan yang diberikan akan memacu mahasiswa lebih giat belajar.

2. Upaya meningkatkan motivasi juga dapat diperoleh dengan ikut aktif dalam kegiatan diskusi dan ekstrakurikuler yang lain. Sebab dengan kegiatan tersebut maka mahasiswa berupaya untuk berinteraksi dengan yang lain dan mengasah kemampuannya dalam menyelesaikan masalah.



DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Bandura , A. 1994. *Self-Efficacy*. In V. S Ramachaudran (Ed), *Encyclopedia of human behavior* (Vol 4, pp.71-81). New York: Academic Press.
- Chapman, Alan. 2001. David McClelland motivation need theory.
www.businessball.com
- Hasibuan, H. Malayu S.P.,2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- _____, 2000. *Buku Pedoman Pelaksanaan Pendidikan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga*. Surabaya: fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
- Handoko, T. Hani., 2003. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta.BPPF
- Koontz, Harold. Cyrill O'Donel, Heinz Wehrich. 1988. *Manajemen*. Singapore : Mc Graw Hill Bok Company.
- Moekijat. 1984. *Dasar-dasar Motivasi*.Bandung: Sumur Bandung.
- Pantja Djati, Sundring. 1999. *Pengaruh Variabel-Variabel Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Rumah Tangga di Kabupaten Sidoarjo*. Jurnal manajemen dan kewirausahaan – Vol 1. no 1/sept 1999/22-35.
- Riyadiningsih, Hening. *Hubungan Variabel Kepribadian dan Motivasional Dengan Tingkat Kinerja Individual*. Mahasiswa Program S-2 Fakultas Ekonomi UGM. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke-8. Jilid ke-1. Terjemahan. Jakarta: Prehalindo.
- Supranto, J. 1993. *Metode Ramalan Kuantitatif Untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Kedua. Rineka Cipta
- Sugiyono, 2005. *Stastitika untuk penelitian*. Alfabeta. Bandung
- Supranto, Johanes. 2002. *Metode ramalan kuantitatif untuk perencanaan ekonomi bisnis*. Rineka cipta.Jakarta

Santoso, Singgih. 2002. *SPSS : Statistik Multivariat*. Jakarta. Elex Media Komputindo.

Solimun, M.S. 2002. *Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel dan Amos*. Universitas Negeri Malang

Tua Efendi Hariandja, Marihot. 2002. *Mnajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Gramedia Widiasarana Indonesia.



LAMPIRAN 1
SURAT IJIN PENELITIAN DAN KUISIONER





DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS AIRLANGGA
ADEN Perpustakaan Universitas Airlangga
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Airlangga 4 Surabaya 60286, Telp. (031) 5033642, 5036584 Fax. (031) 5026288.

Kepada:

Mahasiswa Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Airlangga

Surabaya

Dengan hormat,

Berkenaan dengan aktivitas penelitian yang dibiayai TPSDP, yang bertujuan untuk membantu mempercepat proses skripsi mahasiswa, maka saya mengharapkan kesediaan rekan-rekan mahasiswa yang sedang menempuh perkuliahan, minimal pada semester lima, untuk meluangkan waktu mengisi kuisioner ini. Atas kesediaan anda saya ucapkan terima kasih, semoga kerja sama ini memberi manfaat bagi pengembangan Jurusan Manajemen Universitas Airlangga.

Surabaya, Februari 2005

Dra. Ec. Praptini Yulianti, MSi

132.086.405.

IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang Anda anggap paling tepat, dan tuliskan data yang diminta pada tempat yang telah disediakan.

1. Jenis kelami Anda :

- A. Pria
- B. Wanita

2. Jalur memasuki FE Unair :

- A. UMPTN/SPMB
- B. EXTENSI/PMDK
- C. Tahun masuk :

3. Status SMA Anda :

- A. NEGERI
- B. SWASTA
- C. Tuliskan dikota mana Anda menempuh SMA :

4. Nilai NEM SMA pada saat masuk FE Unair :

- A. Kurang dari 35
- B. Diantara 35 sampai 42]
- C. Diantara 42,1 sampai 49
- D. Diantara 49,1 sampai 56
- E. Diatas 56

5. Indeks Prestasi Kumulatif saat ini :

- A. Kurang dari 2,00
- B. Diantara 2,01 sampai 2,49
- C. Diantara 2,50 sampai 2,99
- D. Diantara 3,00 sampai 3,50
- E. Lebih besar dari 3,50

KUESIONER SELF EFFICACY**Petunjuk pengisian kuisisioner:**

Berilah tanda silang (X) pada satu kolom jawaban untuk setiap pertanyaan, sesuai dengan apa yang Anda alami dan rasakan selama ini. Terdapat empat pilihan jawaban yaitu:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1. Saya percaya dapat melaksanakan sesuatu yang ada pada pikiran saya.				
2. Saya tidak mudah patah semangat bila menemui kesulitan saat mengerjakan suatu tugas.				
3. Saya merasa dapat memecahkan semua masalah yang saya hadapi.				
4. Saya merasa memiliki kontrol yang besar atas kejadian yang saya alami.				

KUESIONER MOTIVASI BERPRESTASI**Petunjuk pengisian kuisisioner:**

Berilah tanda silang (X) pada satu kolom jawaban untuk setiap pertanyaan, sesuai dengan apa yang Anda alami dan rasakan selama ini. Terdapat empat pilihan jawaban yaitu:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1. Saya lebih menyukai mengerjakan sesuatu yang memerlukan kemampuan yang tinggi.				
2. Saya sangat menyukai apabila tujuan yang saya tetapkan memiliki tantangan dalam pelaksanaan.				
3. Dengan umpan balik membuat saya lebih semangat belajar.				
4. Saya selalu meluangkan waktu untuk memikirkan bagaimana melakukan tugas dengan lebih baik.				
5. Bagi saya pencapaian hasil adalah sesuatu yang penting, dibandingkan pujian atau hadiah.				

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA MENTAH KUISIONER
PENELITIAN



DATA MENTAH HASIL PENELITIAN

No.	Self efficacy				Motivasi Berprestasi				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5
1	4	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	2	2	3	2
3	4	3	3	3	3	3	4	3	4
4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
5	3	3	2	2	3	3	4	4	3
6	3	3	2	3	2	2	3	2	3
7	2	3	2	3	3	2	3	3	3
8	3	3	2	3	3	2	3	3	3
9	3	3	3	3	3	2	3	3	3
10	3	2	2	2	2	3	3	3	4
11	4	4	3	3	3	3	4	4	4
12	3	3	2	2	4	4	3	3	3
13	2	2	3	3	3	2	3	3	3
14	3	3	2	3	3	3	4	3	4
15	3	3	2	3	3	3	3	3	3
16	4	3	2	3	4	3	4	4	4
17	3	2	2	2	3	2	3	3	3
18	3	3	2	3	3	3	4	4	4
19	2	3	2	2	4	3	3	4	4
20	3	3	3	3	4	3	3	3	4
21	2	3	4	3	3	3	4	3	3
22	2	3	3	3	2	3	3	3	4
23	3	2	2	2	3	3	3	4	4
24	3	3	2	3	3	3	3	3	3
25	3	3	2	3	3	4	4	3	3
26	3	4	3	3	4	3	3	4	3
27	3	4	3	3	4	3	3	4	4
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	4	2	3	4	4	4	4	4
30	4	4	2	4	4	1	3	3	4
31	3	3	3	2	2	2	3	3	2
32	4	3	3	3	4	3	3	3	4
33	3	4	4	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	2	3	3	3
35	3	2	3	2	3	2	4	3	3
36	3	2	2	3	3	2	3	3	3
37	3	3	3	3	3	2	3	3	3
38	3	3	2	3	3	3	4	4	4
39	3	3	2	3	3	2	2	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	3	2	2	2	3	3	3	4	4
43	3	3	2	3	3	2	2	3	3
44	3	2	2	2	3	2	2	3	3
45	3	2	1	1	3	2	2	3	3
46	3	3	3	3	4	3	4	4	4
47	3	1	2	3	3	3	3	3	3

DATA MENTAH HASIL PENELITIAN

No.	Self efficacy				Motivasi Berprestasi				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5
48	4	4	3	1	4	3	4	3	4
49	3	3	3	4	4	2	3	3	3
50	3	2	2	3	3	3	4	3	4
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	3	4	4	3	3	3	3	3	3
53	3	3	2	3	3	3	3	3	3
54	3	3	3	4	4	4	4	4	4
55	4	3	3	2	4	4	4	4	4
56	2	3	3	3	3	2	3	3	4
57	3	4	4	3	3	3	3	3	3
58	3	3	3	2	3	3	2	3	4
59	3	3	2	2	3	2	3	3	2
60	3	2	2	3	3	3	3	3	4
61	2	3	3	3	3	2	3	3	4
62	4	4	2	3	4	2	3	3	3
63	3	3	3	3	3	4	3	3	3
64	3	4	4	3	4	2	3	3	4
65	4	3	2	3	4	3	3	3	3
66	3	4	4	3	2	3	4	3	4
67	3	3	2	2	4	3	4	3	2
68	4	3	2	3	4	4	3	3	2
69	3	3	2	2	3	2	3	3	3
70	3	2	2	4	3	3	4	3	3
71	2	2	3	3	3	2	3	3	3
72	3	1	2	2	3	2	3	3	3
73	3	2	2	2	2	2	3	4	4
74	4	2	2	2	3	3	3	4	4
75	3	3	3	2	3	3	4	3	4
76	3	3	3	3	4	3	3	3	3
77	3	4	4	3	3	2	4	4	4
78	3	3	2	3	4	3	4	3	2
79	3	2	2	2	3	3	3	2	4
80	3	3	2	3	3	3	3	3	3
81	3	3	2	2	3	3	3	3	3
82	3	3	3	3	3	2	3	3	3
83	3	3	3	2	3	3	4	3	3
84	3	3	3	3	3	2	3	4	3
85	3	3	2	3	3	2	4	3	4
86	3	3	2	2	4	3	4	4	3
87	3	2	2	2	3	3	4	4	4
88	3	4	3	3	4	3	4	4	3
89	3	4	3	3	4	2	4	3	4
90	2	3	3	3	2	2	3	3	3
91	3	3	2	3	3	3	3	3	3
92	3	3	3	3	3	3	3	3	4
93	3	2	2	3	3	3	3	3	3
94	3	4	3	2	3	2	4	3	3

DATA MENTAH HASIL PENELITIAN

No.	Self efficacy				Motivasi Berprestasi				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5
95	3	1	2	3	3	3	3	3	4
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4
97	3	2	2	2	3	2	2	3	3
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3
99	3	4	4	3	2	3	4	3	4
100	2	2	2	3	2	2	3	3	4
101	4	4	4	3	3	1	4	4	4
102	4	4	4	4	2	2	3	4	1
103	3	3	3	3	3	3	3	2	3
104	3	3	2	2	3	2	3	3	3
105	3	4	3	2	3	2	3	3	3
106	3	3	3	3	3	3	3	2	3
107	3	4	3	2	3	3	4	3	4
108	3	3	2	2	3	2	3	3	3
109	3	3	3	3	3	2	3	3	3
110	3	2	2	3	4	4	4	4	4
111	3	3	2	2	3	3	4	4	3
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3
113	3	2	2	2	4	3	4	4	3
114	3	2	2	2	4	3	4	4	3
115	3	2	3	3	3	3	4	2	4
116	3	3	2	3	3	2	3	3	3
117	3	3	2	3	3	4	3	3	3
118	3	3	2	2	4	2	3	3	3
119	3	3	2	2	3	3	3	3	3
120	3	3	3	3	2	2	4	3	3
121	3	3	2	3	3	2	3	3	3
122	2	4	4	3	3	2	4	3	3
123	3	3	2	2	4	3	4	4	4
124	3	2	2	2	3	2	3	3	3
125	3	4	2	3	3	4	3	3	3
126	3	3	3	3	2	2	4	3	3
127	3	3	2	3	4	2	4	4	4
128	3	3	2	3	3	2	4	3	3
129	3	3	2	3	4	3	4	3	4
130	3	3	2	2	3	2	3	3	3
131	4	1	3	2	4	3	4	3	3
132	3	3	2	2	3	2	3	3	3
133	3	3	2	3	3	3	4	3	3
134	3	3	2	2	3	3	3	3	3

LAMPIRAN 3

ANALISIS DATA PENELITIAN DENGAN *SPSS 10.01*



Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	134	95.0
	Excluded ^a	7	5.0
	Total	141	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.555	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1.1	3.0373	.46545	134
x1.2	2.9328	.69583	134
x1.3	2.5522	.66680	134
x1.4	2.7090	.57288	134

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	8.1940	2.203	.077	.644
x1.2	8.2985	1.249	.509	.311
x1.3	8.6791	1.362	.461	.367
x1.4	8.5224	1.710	.325	.495

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	134	95.0
	Excluded ^a	7	5.0
	Total	141	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.644	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1.2	2.9328	.69583	134
x1.3	2.5522	.66680	134
x1.4	2.7090	.57288	134

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.2	5.2612	1.037	.481	.509
x1.3	5.6418	1.029	.539	.420
x1.4	5.4851	1.395	.355	.668

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	134	95.0
	Excluded ^a	7	5.0
	Total	141	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.615	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
z1.1	3.1567	.56000	134
z1.2	2.6791	.65581	134
z1.3	3.2985	.56235	134
z1.4	3.1940	.48244	134
z1.5	3.2985	.58848	134

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
z1.1	12.4701	2.326	.344	.574
z1.2	12.9478	2.125	.352	.575
z1.3	12.3284	2.207	.422	.534
z1.4	12.4328	2.368	.423	.541
z1.5	12.3284	2.297	.328	.583

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Self Efficacy ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.078 ^a	.006	-.001	.35961

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.104	1	.104	.801	.372 ^a
	Residual	17.070	132	.129		
	Total	17.174	133			

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy

b. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.971	.175		17.002	.000
	Self Efficacy	.056	.063	.078	.895	.372

a. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Berprestasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Akademik

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.001 ^a	.000	-.008	.82243

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.000	1	.000	.000	.991 ^a
	Residual	89.283	132	.676		
	Total	89.284	133			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi

b. Dependent Variable: Prestasi Akademik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.217	.624		5.153	.000
	Motivasi Berprestasi	.002	.198	.001	.011	.991

a. Dependent Variable: Prestasi Akademik

LAMPIRAN 4

FREQUENCY TABEL



Frequency Table

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	8.5	9.0	9.0
	3.00	105	74.5	78.4	87.3
	4.00	17	12.1	12.7	100.0
	Total	134	95.0	100.0	
Missing	System	7	5.0		
Total		141	100.0		

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	2.8	3.0	3.0
	2.00	25	17.7	18.7	21.6
	3.00	81	57.4	60.4	82.1
	4.00	24	17.0	17.9	100.0
	Total	134	95.0	100.0	
Missing	System	7	5.0		
Total		141	100.0		

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.7	.7	.7
	2.00	70	49.6	52.2	53.0
	3.00	51	36.2	38.1	91.0
	4.00	12	8.5	9.0	100.0
	Total	134	95.0	100.0	
Missing	System	7	5.0		
Total		141	100.0		

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1.4	1.5	1.5
	2.00	41	29.1	30.6	32.1
	3.00	85	60.3	63.4	95.5
	4.00	6	4.3	4.5	100.0
	Total	134	95.0	100.0	
Missing	System	7	5.0		
Total		141	100.0		

z1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	8.5	9.0	9.0
	3.00	89	63.1	66.4	75.4
	4.00	33	23.4	24.6	100.0
	Total	134	95.0	100.0	
Missing	System	7	5.0		
Total		141	100.0		

z1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1.4	1.5	1.5
	2.00	51	36.2	38.1	39.6
	3.00	69	48.9	51.5	91.0
	4.00	12	8.5	9.0	100.0
	Total	134	95.0	100.0	
Missing	System	7	5.0		
Total		141	100.0		

z1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	5.0	5.2	5.2
	3.00	80	56.7	59.7	64.9
	4.00	47	33.3	35.1	100.0
	Total	134	95.0	100.0	
Missing	System	7	5.0		
Total		141	100.0		

z1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	3.5	3.7	3.7
	3.00	98	69.5	73.1	76.9
	4.00	31	22.0	23.1	100.0
	Total	134	95.0	100.0	
Missing	System	7	5.0		
Total		141	100.0		

z1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.7	.7	.7
	2.00	6	4.3	4.5	5.2
	3.00	79	56.0	59.0	64.2
	4.00	48	34.0	35.8	100.0
	Total	134	95.0	100.0	
Missing	System	7	5.0		
Total		141	100.0		

y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1.4	1.5	1.5
	2.00	19	13.5	14.2	15.7
	3.00	68	48.2	50.7	66.4
	4.00	37	26.2	27.6	94.0
	5.00	8	5.7	6.0	100.0
Total		134	95.0	100.0	
Missing	System	7	5.0		
Total		141	100.0		

LAMPIRAN 5
DESCRIPTIVES



Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1.1	134	2.00	4.00	3.0373	.46545
x1.2	134	1.00	4.00	2.9328	.69583
x1.3	134	1.00	4.00	2.5522	.66680
x1.4	134	1.00	4.00	2.7090	.57288
z1.1	134	2.00	4.00	3.1567	.56000
z1.2	134	1.00	4.00	2.6791	.65581
z1.3	134	2.00	4.00	3.2985	.56235
z1.4	134	2.00	4.00	3.1940	.48244
z1.5	134	1.00	4.00	3.2985	.58848
y	134	1.00	5.00	3.2239	.81933
Valid N (listwise)	134				

