

**Training Effect Of Self Efficacy Of Career Decision Making Self Efficacy  
(CDMSE) And N-Ach On Student  
SMAN 01 Pasuruan East Java**

**Eko Hari Febriantomo**

ekohari.f@gmail.com

Fakultas Psikologi

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**Suharnan**

prof\_suharnan@yahoo.com

Fakultas Psikologi

Universitas Darul Ulum Jombang

**Abstract.** *This study aims to test the effectiveness of self-efficacy training to improve confidence in making career decisions (CDMSE) and achievement motivation (N-Ach) in 60 high school students. Through experimental approaches, obtained by 30 students as the experimental group and 30 students as a control group. Data were collected through questionnaires tests before and after the test, which is then analyzed by t-test. As the results of pre-test and post-test on a scale CDMSE test for the experimental group obtained probability value of 0.000 ( $p < 0.05$ ), which means that the hypothesis of no effect of self-efficacy training to CDMSE acceptable. so that self-efficacy training gives pangaruh to decision making career in high school students to determine the level of studies. And the results of the analysis of pre test and post test N-Ach-scale test in the experimental group obtained probability value of 0.000 ( $p < 0.05$ ), which means that in the experimental group there are differences in the results of pre-test to post-test. So the hypothesis that there is the influence of self-efficacy training to N-ach proven.*

**Keywords:** *Training Self-Efficacy, Career Decision Making Self-Efficacy (CDMSE), N-Ach*

**Intisari.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektifitas dari pelatihan self-efficacy untuk meningkatkan percaya diri dalam membuat keputusan karir (CDMSE) dan motivasi berprestasi (N-Ach) di 60 siswa SMA. Melalui pendekatan eksperimental, diperoleh 30 siswa sebagai kelompok eksperimen, dan 30 siswa sebagai kelompok kontrol. Data dikumpulkan melalui tes kuesioner sebelum dan sesudah tes, yang kemudian dianalisis dengan uji t. Sebagaimana hasil uji pre tes dan post tes pada skala CDMSE untuk kelompok eksperimen diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti bahwa hipotesis ada pengaruh pelatihan self efficacy terhadap CDMSE dapat diterima. sehingga pelatihan self efficacy memberikan pangaruh terhadap pengambilan keputusan karier pada siswa SMA untuk menentukan jenjang studinya. Dan hasil analisis uji pre tes dan post tes skala N-Ach pada kelompok eksperimen diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti bahwa pada kelompok eksperimen terdapat perbedaan hasil pre tes ke post tes. Sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh pelatihan self efficacy terhadap N-ach terbukti.

**Kata kunci:** Pelatihan Self-Efficacy, Keputusan Karir Membuat Self-Efficacy

## **PENDAHULUAN**

Hasil penelitian Rahim (2006), menjelaskan bahwa banyak remaja setelah lulus mengalami kebingungan dalam menentukan karier studinya, terutama dalam memilih karier studi di bidang keahlian, seperti farmasi, teknik, kedokteran atau sains seperti ekonomi, hukum, psikologi dan manajemen. Hal tersebut menggambarkan bahwa pemilihan jurusan bagi siswa SMA/MA sederajat merupakan awal dari pemilihan karir ke depannya. Hal ini dikarenakan jurusan di SMA/MA sederajat akan mengantarkan kita pada penjurusan studi lanjut sebelum akhirnya kita menentukan, memilih pekerjaan atau karir ke depannya. Penjurusan diperkenalkan sebagai upaya untuk lebih mengarahkan siswa berdasarkan minat dan kemampuan akademiknya. Siswa-siswa yang mempunyai kemampuan sains dan ilmu eksakta yang baik, biasanya akan memilih jurusan IPA, dan yang memiliki minat pada sosial dan ekonomi akan memilih jurusan IPS, lalu yang gemar berbahasa akan memilih Bahasa. Pemilihan jurusan yang berbeda dengan bidang ilmu yang ditekuni di SMA tersebut adalah wajar sebab anak seusia SMA memang belum bisa memastikan karirnya, bahkan mahasiswa PT pun masih mengalami kebimbangan menentukan karirnya setelah lulus.

Gambaran tersebut menunjukkan pentingnya keputusan karir yang diambil oleh siswa ketika tahun kedua, meskipun proses tersebut bukanlah hal yang mudah karena individu harus berusaha mengatasi ketidakjelasan mengenai kapabilitasnya, kestabilan minat, prospek alternatif pilihan untuk saat ini dan masa yang akan datang, aksesibilitas karir, dan identitas yang ingin dikembangkan dalam diri mereka sendiri (Bandura, 1997). Hal ini menyebabkan tidak semua remaja dapat dengan mudah mengambil keputusan karir, dan banyak diantara mereka mengalami episode keraguan sebelum

mantap pada suatu jalur karir (Creed, Patton, & Prideaux, 2006). Keraguan tersebut termanifestasikan sebagai kesulitan-kesulitan yang dihadapi individu ketika memutuskan karir (Gati, Krausz, & Osipow, dalam Rahim, 2006). Hal ini dapat dikatakan bahwa kesulitan ini dapat menjadikan individu menyerahkan tanggung jawab pengambilan keputusan pada orang lain, atau menunda dan menghindari tugas mengambil keputusan, yang dapat mengakibatkan pengambilan keputusannya tidak optimal.

Menurut Lewis (dalam Rahim, 2006) remaja berusaha meninjaunya kapabilitas dirinya dalam mengambil keputusan, dan mengemukakan bahwa kemampuan untuk mengambil keputusan berkembang seiring dengan meningkatnya kebutuhan untuk mengambil keputusan signifikan selama masa remaja. Pandangan Lewis tersebut kurang sesuai dengan fenomena yang terjadi di Indonesia baik di kota-kota besar maupun pedesaan (dalam Sawitri, 2008). Menurut Sarwono (2005) mengamati gejala yang sama dari tahun ke tahun di Indonesia, yaitu lulusan SMA, tidak tahu akan meneruskan ke mana. Penelitian Sawitri (2008), melaporkan bahwa para psikolog pada tiap bulan Januari-Mei banyak didatangi siswa SMA yang ingin tes bakat untuk mengetahui setelah lulus sebaiknya melanjutkan ke fakultas atau jurusan apa. Beragam artikel mengenai keraguan lulusan SMA dalam menentukan pilihan karirnya telah dimuat di *Harian Kompas* tahun 2003-2007 khususnya pada bulan Februari-Juni.

Hasil penelitian Moesono (dalam Sawitri, 2008) menunjukkan bahwa remaja yang lulus SMA dalam memilih jurusan di Perguruan Tinggi, mahasiswa baru hanya memanfaatkan sedikit saja informasi yang penting bagi pemilihan jurusan dan tidak melakukan tahap terakhir pengambilan keputusan, yaitu sikap kritis dan kemungkinan mengubah strategi dengan memanfaatkan

umpan balik. Moesono (dalam Sarwono, 2005) menjelaskan bahwa siswa SMA tidak pernah betul-betul tahu apa yang diinginkannya, tidak terbiasa tertantang menggali informasi sampai tuntas, namun hanya bermodal informasi yang hanya 40%, petunjuk orang tua, dan keberanian berisiko. Fakta-fakta tersebut menimbulkan pertanyaan apakah kurangnya eksplorasi atas alternatif-alternatif pilihanlah yang menjadikan para remaja ragu menentukan pilihan karier.

Hasil penelitian Bozgeyikli, Eroğlu, dan Hamurcu (2009), menjelaskan bahwa masalah kebingungan dalam pengambilan keputusan karier oleh sebagian besar remaja merupakan proyeksi dari ketidak-yakinan remaja terhadap kemampuan diri dalam pemilihan karier, dan remaja menunjukkan yang tidak stabil terhadap karier yang akan ditekuninya. Demikian pula hasil penelitian Jinliang, Dajun, dan Jingjin (2010) menyimpulkan bahwa remaja memiliki keraguan dalam keputusan karier, dan cenderung tidak stabil dalam keputusan karier studi. Clement (dalam Jinliang, et. al. 2010) menjelaskan bahwa keputusan karier yang tergolong tidak stabil terlihat dari pemilihan karier pada masa kanak-kanak, berbeda dengan keputusan karier saat sekolah dasar, hingga memilih masuk perguruan tinggi. Ketidak stabilan dalam pemilihan karier tersebut menunjukkan bahwa kebimbangan keputusan karier menjadi faktor utama yang berpengaruh terhadap keputusan karier atau *career decision making self-efficacy* (CDMSE).

Menurut Bandura (dalam Flores, Ojeda dan Yu-Ping, 2006; dan Creed, Patton, dan Watson, 2003), *career decision making self-efficacy* (CDMSE) merupakan keyakinan dan kesanggupan diri seseorang dalam pengambilan keputusan karier sehingga meyakini bahwa seseorang mampu menyelesaikan tugas-tugas karier yang telah dipilihnya. Penelitian Creed, Patton, dan Watson, (2003), menyimpulkan bahwa seseorang yang memiliki CDMSE yang tinggi meskipun tidak stabil

dalam pola pemilihan kariernya tetap akan menunjukkan perilaku konsisten untuk menyelesaikan tugas karier yang telah dipilihnya.

Efikasi diri dalam membuat keputusan karier (CDMSE) merupakan keyakinan individu bahwa dirinya dapat secara sukses melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karier (Taylor & Betz, dalam Zimmerman & Cleary, 2006). Hubungan negatif antara efikasi diri keputusan karier (CDMSE) dengan keraguan mengambil keputusan karier telah banyak dibuktikan dalam banyak penelitian (dalam Gallavan, 2003; Zimmerman & Cleary, 2006; Flores, Ojeda, dan Yu-Ping, 2006; Rahim, 2006; Sawitri, 2008; Bozgeyikli, Eroand-ğlu, dan Hamurcu, 2009; Bergeron & Romano). Sumber efikasi diri adalah keberhasilan performansi individu, reaksi psikologis atau keterbangkitan emosi, vicarious learning atau modeling, dan persuasi verbal (dalam Zimmerman & Cleary, 2005). Caprara, Scabini, dan Regalia (2006) mengemukakan bahwa efikasi diri tidak datang dengan sendirinya, tetapi merupakan hasil dari berbagipengetahuan dan tanggung jawab, hubungan yang beragam, tugas-tugas yang bermanfaat, dan interaksi dengan orang lain, serta dapat dilatihkan.

Masalah keraguan dalam keputusan karier studi, selain masalah *self efficacy* menurut hasil penelitian Taylor & Betz (dalam Zimmerman & Cleary, 2006) dan Gushue, Scanlan, Pantzer, dan Clarke (2006), juga dipengaruhi oleh faktor kurangnya motivasi berprestasi, terutama pada usia remaja (SMA). Hasil penelitian Anderson, Hattie, dan Hamilton (2005) juga memberikan kesimpulan yang sama, bahwa salah satu sumber keraguan siswa dalam menentukan karier studinya adalah kurenganya *n-Ach* yang mencerminkan suatu visi yang semestinya dimiliki remaja sekolah. Menurut Adler (dalam McClelland, 2010), *N-Ach*

adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk menunjukkan kemampuan dan kesanggupan dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan hasil yang maksimal sesuai yang diharapkan, atau dengan kata lain bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. McClelland (2010), juga menjelaskan bahwa orang yang memiliki n-ach tinggi biasanya selalu ingin menghadapi tantangan baru dan mencari tingkat kebebasan yang tinggi.

Konsep yang dikemukakan McClelland tentang n-Ach tinggi dengan ciri kesanggupan menghadapi tantangan baru menegaskan bahwa seseorang yang memiliki n-Ach tinggi karena memiliki self efficacy yang tinggi sebagai sumber pendorongnya. Hasil penelitian Bansal, Thind, dan Jaswal, (2006), dan Singh (2012), memberikan kesimpulan yang sama, bahwa seseorang yang memiliki self efficacy akan mampu menunjukkan perilaku yang mencerminkan motivasi berprestasinya (n-Ach) dalam kegiatan tugasnya sebagai pelajar. Pandangan teori tentang n-Ach dan CDMSE pada remaja dalam kaitannya dengan permasalahan remaja yang mengalami kebimbangan menurut beberapa penelitian sebagaimana dikemukakan oleh Gallavan (2003); Rahim (2004), Flores, et.al, (2006); Gushue, Scanlan, Pantzer, dan Clarke (2006), dan Reed, Mikels dan Löckenhoff (2012) menyimpulkan bahwa krisis karier atau ketidak yakinan remaja dalam keputusan karier disebabkan oleh rendahnya self efficacy pada diri remaja. Reed, et.al (2012) menyimpulkan bahwa remaja perlu mendapatkan latihan sebagai bentuk bimbingan yang dapat meningkatkan efikasi dirinya, sehingga remaja mampu membuat keputusan karier tanpa rasa-ragu, dan meyakini bahwa dirinya sanggup menyelesaikan karier yang telah dipilihnya.

Berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi CDMSE dan n-Ach sebagaimana hasil penelitian sebelumnya, hasil penelitian Prideaux dan Creed (2001), merekomendasikan perlunya remaja mendapatkan pelatihan yang berorientasi pada pematangan tanggung jawab moral dan self efficacy dalam pemilihan karier studi, sehingga remaja dapat menyelesaikan tugas-tugas studinya dengan tepat waktu, menghindari putus studi maupun keterlambatan menyelesaikan studi. Sarwono (2005) mengamati gejala yang sama dari tahun ke tahun di Indonesia, yaitu lulusan SMA, tidak tahu akan meneruskan ke mana. Para psikolog pada bulan Januari-Mei banyak didatangi siswa SMA yang ingin tes bakat untuk mengetahui setelah lulus sebaiknya melanjutkan ke fakultas atau jurusan apa. Beragam artikel mengenai keraguan lulusan SMA dalam menentukan pilihan karirnya. Selanjutnya hasil penelitian Moesono (dalam Sarwono, 2005) bahwa ternyata siswa SMA tidak pernah betul-betul tahu apa yang diinginkannya, tidak terbiasa tertantang menggali informasi sampai tuntas, namun hanya bermodal informasi yang hanya 40%, petunjuk orangtua, dan keberanian berisiko, sehingga melatih siswa untuk meningkatkan self efficacy merupakan hal yang penting.

Pendidikan karier yang dimaksudkan oleh Prideaux dan Creed (2001) adalah berupa pelatihan. Menurut Robin (2003) pelatihan adalah suatu proses belajar mengenai sebuah wacana pengetahuan dan keterampilan yang ditujukan untuk penerapan hasil belajar yang sesuai dengan tuntutan tertentu. Selanjutnya Mathis (2002), menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan individu dan atau organisasi. Istilah pelatihan tidak terlepas dari latihan karena keduanya memiliki hubungan yang erat, latihan adalah kegiatan atau pekerjaan melatih untuk memperoleh ke-

mampuan atau kecakapan. Sedangkan tujuan dari kegiatan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam memahami dan melaksanakan suatu pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Menurut Gushue, et. al (2006), dan Reed, et.al (2012) pelatihan self efficacy merupakan materi yang cukup penting diterima pelajar sebagai salah satu bentuk living skill. Gallavan (2003), menjelaskan bahwa remaja SMA yang mengikuti pelatihan self efficacy akan mempelajari akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu. Pelatihan self efficacy merupakan suatu kegiatan yang dipandang penting, yang menurut beberapa hasil penelitian sebagaimana dikemukakan Devilly (2005), dan Norcross, Koocher, dan Garofalo (2006), bahwa pelatihan merupakan suatu treatment dan juga dapat dikategorikan sebagai bentuk proses terapi pemberdayaan diri dalam suatu kelompok.

Hasil penelitian Dysvik dan and Bård (2008), juga menyimpulkan bahwa bahwa training adalah salah satu metode yang bisa dilakukan untuk meningkatkan skill dan merubah perilaku seseorang agar lebih efektif sesuai dengan kebutuhan untuk menyelesaikan visi dan misi hidup seseorang. Menurut hasil penelitian Zimmerman, dan Cleary (2006), serta Norcross, Koocher, dan Garofalo (2006), pengalaman dalam pelatihan, akan membentuk suatu program detail, sehingga orang tersebut akan meletakkan perhatiannya pada hal-hal yang detail ketika mengerjakan suatu tugas.

Pelatihan self efficacy dalam kegiatan penelitian ini merupakan suatu hal penting yang semestinya dilakukan pada remaja SMA ketika memasuki proses penjurusan di IPA atau IPS. Artinya secara rasional pelatihan ini adalah mempersoalkan bagaimana remaja dapat memperoleh pemahaman mengenai diri sendiri dan lingkungannya, serta bagaimana berhubungan dengan lingkungan melalui

kesadarannya. Secara psikologis kegiatan pelatihan ini menekankan pada hubungan antara orang dengan lingkungan psikologinya secara bersamaan dan saling berhubungan secara timbal balik. Artinya bahwa perilaku belajar seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor dari luar (eksternal), melainkan dipengaruhi oleh cara-cara bagaimana terjadinya proses informasi di dalam diri seseorang (faktor internal), tingkah laku yang tampak tidak dapat diukur dan diterangkan tanpa melibatkan proses mental, seperti motivasi, kesengajaan, keyakinan, dan se-bagainya.

Berdasarkan deksripsi permasalahan yang dikemukakan, maka peneliti ingin membuktikan bahwa pelatihan Self Efficacy berpengaruh terhadap CDMSE dan n- Ach pada remaja SMA melalui penelitian true experiment.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Career Decision Making Self Efficacy**

Bandura (1997) menyatakan bahwa self efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya yang akan mempengaruhi cara individu dalam bereaksi terhadap situasi dan kondisi tertentu. Selanjutnya Lahey (2004) mendefinisikan self efficacy adalah persepsi bahwa seseorang mampu melakukan sesuatu yang penting untuk mencapai tujuannya. Hal ini mencakup perasaan mengetahui apa yang dilakukan dan juga secara emosional mampu untuk melakukannya. Bandura (dalam Appelbaum, dan Harre, 2010) menyatakan bahwa self efficacy adalah keyakinan, persepsi, kekuatan untuk mempengaruhi perilaku seseorang, kepercayaan bahwa “aku bisa” untuk dapat mengatasi situasi dan menghasilkan hasil yang positif akan mempengaruhi cara individu dalam bereaksi terhadap situasi dan kondisi tertentu.

Berkaitan dengan pengambilan keputusan, menurut Moekijat (2005), keputusan adalah suatu reaksi terhadap beberapa

solusi alternatif yang dilakukan secara sadar dengan cara menganalisa berbagai kemungkinan dari alternatif tersebut bersama konsekuensinya. Setiap keputusan akan membuat pilihan terakhir, dapat berupa tindakan atau opini. Itu semua bermula ketika kita perlu untuk melakukan sesuatu tetapi tidak tahu apa yang harus dilakukan. Untuk itu keputusan dapat dirasakan rasional atau irrasional dan dapat berdasarkan asumsi kuat atau asumsi lemah. keputusan adalah suatu ketetapan yang diambil oleh organ yang berwenang berdasarkan kewenangan yang ada padanya.

Davis (dalam Reed, Mikels, dan Löckenhoff, 2012), efikasi diri dalam keputusan karier adalah keputusan yang dapat dijelaskan sebagai hasil pemecahan masalah, selain itu juga harus didasari atas logika dan pertimbangan, penetapan alternatif terbaik, serta harus mendekati tujuan yang telah ditetapkan dengan tingkat kepercayaan yang tinggi. Menurut Follet (dalam Prideaux dan Creed, 2001) keyakinan diri dalam pengambilan keputusan karier adalah seorang pengambil keputusan haruslah memperhatikan hal-hal seperti: logika, realita, rasional, dan pragmatis. Menurut Caprara, Scabini, dan Regalia (2006) bahwa efikasi diri dalam keputusan karier tidak datang dengan sendirinya, tetapi merupakan merupakan hasil dari berbagi pengetahuan dan tanggung jawab, hubungan yang beragam, tugas-tugas yang bermanfaat, dan interaksi dengan orang lain sebagai acuan dalam menentukan tindakan atau keputusan dalam peilihan karier seseorang.

Menurut Bandura (dalam Gushue, 2006) keyakinan dalam diri dalam proses pembuatan keputusan juga dapat diartikan sebagai proses memilih diantara dua alternatif atau lebih, memprediksi situasi ke depan atau menaksir frekuensi suatu kejadian berdasarkan bukti dan terbatas, dengan demikian, seseorang yang sedang membuat suatu keputusan sebenarnya menghadapi situasi yang tidak pasti

(uncertainly) dengan tingkat kepercayaan yang tinggi pada keputusan yang diambilnya.

Betz and Hackett (dalam Creed, Patton, dan Watson, 2003); Witan (dalam Prideaux, dan Creed, 2001); dan Crites (dalam Gallavan, 2003) mengajukan beberapa indikator sebagai instrumen pengukuran skala CDMSE, sebagaimana beberapa skala penelitian CDMSE yang dilakukan Betz, Klein, & Taylor (dalam Gushue, Scanlan, Pantzer, dan Clarke, 2006); Hurtado & Gauvain (dalam Jinliang, Dajun, dan Jingjin, 2010), dan Kline (dalam Flores, Ojeda, dan Yu-Ping, 2006), yang menggunakan skala CDMSE dengan indikator sebagai berikut:

1. Goal Selection, yaitu suatu proses penetapan sasaran atau tujuan dalam bidang karier. Goal selection juga merupakan suatu gagasan untuk menetapkan. Seseorang yang melaksanakan suatu tugas yang diberikan sudah ditetapkan targetnya atau sasarannya. Goal setting juga merupakan manajemen penetapan sasaran atau tujuan untuk keberhasilan mencapai kinerja (performance). Goal selection, ditandai dengan penerimaan (acceptance), komitmen (commitment), kejelasan (specifity), partisipasi (participation), dan tantangan (challenger).
2. Information Gathering, adalah pencarian informasi untuk mengetahui lebih banyak tentang sesuatu, seseorang atau permasalahan. Hal ini meliputi pencarian informasi secara mendalam, di luar pertanyaan rutin atau lebih dari yang dituntut dalam pekerjaan, termasuk menggali untuk mendapatkan informasi yang akurat. Indiktaor information gathering adalah bertanya, menyelidiki, meneliti, dan mengambil contoh dari orang lain.
3. Problem Solving, adalah suatu proses mental dan intelektual dalam menemukan masalah dan memecahkan berdasarkan data dan informasi yang akurat, sehingga dapat diambil kesimpulan yang tepat dan cermat. Kemampuan problem solving ditandai dengan indikator : memahami masalah,

merencanakan pemecahan masalah, melaksanakan pemecahan masalah, dan memeriksa kembali.

4. Career Planning, adalah proses mendefinisikan tujuan karier, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas yang harus dilakukan. Indikator dari perencanaan meliputi: menentukan dan merumuskan tujuan yang hendak dicapai, meneliti masalah atau aktivitas yang akan dilakukan, dan menentukan tahap-tahap tindakan.

5. Self-Appraisal, adalah penilaian yang dilakukan oleh siswa sendiri dengan harapan seseorang tersebut dapat lebih mengenal kekuatan-kekuatan dan kelemahannya sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang. Self appraisal dapat diketahui melalui indikator: kemampuan mengukur potensi diri, menilai secara objective kelebihan dan kekurangan diri, dan melakukan evaluasi pada diri sendiri.

### **Motivasi Berprestasi (n-Ach)**

Menurut McClelland (dalam Singh, 2012) pengertian motivasi berprestasi di definisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri. Lindgren (dalam Singh, 2012) mengemukakan hal senada bahwa motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan yang ada pada seseorang sehubungan dengan prestasi, yaitu menguasai, memanipulasi seras mengatur lingkungan sosial maupun fisik, mengatasi segala rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing melalui usaha-usaha untuk melebihi hasil kerja yang lampau, serta mengungguli hasil kerja yang lain.

Santrork (2003) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi merupakan keinginan untuk menyelesaikan sesuatu untuk mencapai

suatu standar kesuksesan, dan untuk melakukan suatu usaha dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan. Gagne dan Barliner (dalam Larawan, 2012) menambahkan bahwa motivasi berprestasi adalah cara seseorang untuk berusaha dengan baik untuk prestasinya. Menurut Heckhausen (dalam Larawan, 2012) motif berprestasi diartikan sebagai usaha untuk meningkatkan atau melakukan kecakapan pribadi setinggi mungkin dalam segala aktivitas dan suatu ukuran keunggulan tersebut digunakan sebagai pembanding, meskipun dalam usaha melakukan aktivitas tersebut ada dua kemungkinan yakni gagal atau berhasil. Selanjutnya Heckhausen (dalam Singh, 2012) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi merupakan motif yang mendorong individu untuk mencapai sukses dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi dengan beberapa ukuran keunggulan (standard of excellence). Ukuran keunggulan digunakan untuk standar keunggulan prestasi dicapai sendiri sebelumnya dan layak seperti dalam suatu kompetisi.

McClelland (dalam Gunarsa, 2002), mengartikan kebutuhan berprestasi sebagai motivasi yang mendorong manusia untuk berbuat lebih daripada orang lain untuk mencapai kesuksesan karir di masa depan sesuai dengan standard kemampuan yang ditetapkan sendiri. Menurut Mc Clelland (dalam Robbins, 2003) bahwa, manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain. Teori ini memiliki sebuah pandangan (asumsi) bahwa kebutuhan untuk berprestasi itu adalah suatu yang berbeda dan dapat dan dapat dibedakan dari kebutuhan-kebutuhan yang lainnya.

McClelland (dalam Myers, 2003), dan McClelland (dalam Abdullahi, 2002; dan Arpita, Chavda, dan Makwana, 2013) ada 4 indikasi yang menunjukkan ciri seseorang yang dalam dirinya memiliki need for achievement, antara lain.

1. Risiko moderat (*moderate risk taking*), yaitu dalam melakukan tindakan, individu memilih aktivitas berisiko sedang sehingga masih ada peluang untuk berprestasi lebih tinggi, karena itu individu cenderung realistis dan tidak bersikap untung-untungan.
2. Orientasi pada hasil (*outcome orientation*), yaitu adanya perhatian dan harapan yang tinggi terhadap hasil, capaian dan tindakan.
3. Keagresifan dan persaingan (*agressiveness and competition*), yaitu mengambil tindakan-tindakan tegas dalam menghadapi pesaing.
4. Preokupasi pada tujuan, yaitu kemampuan untuk melibatkan diri secara total dalam melaksanakan tugas-tugas sampai selesai dan berhasil dengan baik.

## HIPOTESIS

Berdasarkan permasalahan dan kajian pustaka yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Ada pengaruh pelatihan self efficacy terhadap career decision making self efficacy pada siswa SMA.
2. Ada pengaruh pelatihan self efficacy terhadap motivasi berprestasi (n-Ach) pada siswa SMA.

## METODE

Tipe penelitian ini adalah penelitian True Eksperimental dengan model one design pre test – post test. Tipe ini dianggap paling ideal untuk mempelajari mekanisme sebab-akibat, karena hampir semua sumber-sumber invaliditas dapat terkontrol dengan baik oleh desain ini (Latipun, 2002 ).

## Subjek

Penelitian ini akan mengambil beberapa anggota populasi sebagai sampling penelitian, yaitu siswa kelas 2 sebanyak 40 orang sebagai kelompok yang mendapatkan perlakuan

(pelatihan), dan 40 siswa sebagai kelompok kontrol, yaitu kelompok yang tidak memperoleh perlakuan (pelatihan).

Pada penelitian ini penentuan sampel diambil dengan teknik proporsional sampling yaitu pengambilan sampel pada tiap kelas dengan proporsi jumlah yang sama. Untuk siswa kelas 2, terdapat 6 kelas, yakni 4 kelas IPA dan 2 kelas IPS. Tiap kelas akan diambil sejumlah 5-7 siswa untuk mendapatkan perlakuan, dan diambil 5-7 siswa sebagai kelompok kontrol.

Rancangan eksperimen dalam penelitian ini menggunakan pola randomized control group pretest-posttest design yang merupakan desain eksperimen dengan melakukan pengukuran sebelum dan sesudah pemberian treatment, baik pada kelompok perlakuan maupun kelompok kontrol yang diambil secara acak untuk kedua kelompok.

- a. Pelatihan ini terdiri dari 4 sesi pertemuan yang setiap sesinya berlangsung selama kurang lebih 1-2 jam, sedangkan peserta pelatihan terdiri dari 30 orang yang menjadi kelompok eksperimen.
- b. Peserta eksperimen atau yang mendapat perlakuan akan dibagi menjadi 6 kelompok, sehingga masing-masing kelompok terdiri dari 5 siswa.

## Pengambilan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui angket alam bentuk skala Likert. Pengukuran CDMSE maupun n-Ach digunakan pernyataan dalam bentuk angket yang disusun menggunakan skala Likert yaitu berupa pernyataan-pernyataan dengan 4 alternatif pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Uji Kesahihan data, yang dapat diartikan sebagai ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukuran (tes) dalam melakukan fungsi ukurannya, karena itu setiap

alat ukur yang digunakan sebagai skala pengukuran harus diuji validitasnya (Azwar, 2010). Menurut Azwar (2010), aitem dapat diuji dengan membandingkan antara koefisien korelasi aitem total  $\geq 0,250$ , dan nilai tersebut digunakan untuk mengetahui koefisien validitas pada tiap aitem sekaligus mengukur tingkat daya beda (daya diskriminasi aitem). Selain uji keabsahan data yang ditentukan melalui besarnya indeks diskriminasi 0,250 juga dilakukan uji reliabilitas alat ukur. Pengujian reliabilitas, yang artinya alat ukur dapat dinyatakan reliabel, jika hasil pengukuran dan nilai-nilainya bersifat konsisten seperti halnya pengukuran awal. Uji reliabilitas (keandalan) kedua skala penelitian ini menggunakan tehnik reliabilitas alpha Cronbach's.

## HASIL

Hasil uji indeks diskriminasi pada skala CDMSE, dari 36 butir yang diajukan terdapat 3 butir pernyataan yang tidak memenuhi syarat kelayakan, yaitu butir nomer : 10,23, dan 36, sehingga butir yang memenuhi syarat diskriminasi terdapat 33 butir.

Hasil uji reliabilitas pada skala CDMSE diperoleh nilai  $\alpha = 0,889$ . Menurut Santoso (2000), Ghazali (2005), dan Azwar (2010), alat ukur dinyatakan reliabel (andal) jika memiliki nilai mendekati angka 1, dengan demikian skala CDMSE yang digunakan dalam penelitian ini tergolong handal.

Hasil uji indeks diskriminasi pada skala n-Ach dari 25 butir yang diajukan terdapat 3 butir pernyataan yang tidak memenuhi syarat kelayakan, yaitu butir nomer: 10,17, dan 19, sehingga butir yang memenuhi syarat diskriminasi terdapat 22 butir. Hasil uji reliabilitas pada skala N-ach diperoleh nilai  $\alpha = 0,811$ . Menurut Santoso (2000), Ghazali (2005), dan Azwar (2010), alat ukur dinyatakan reliabel (andal) jika memiliki nilai mendekati angka 1,

dengan demikian skala n-Ach yang digunakan dalam penelitian ini tergolong handal.

## Analisis Data

Pengujian hipotesis perbedaan pre-test dan post test melalui independent t test pada kelompok kontrol dan kelompok eksperimen diketahui sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Pretest-Posttest CDMSE antar Kelompok

Pretest– Post test	Mean		t	p
	Pretes	Post tes		
Kelompok Kontrol	78,9333	77,7000	0,617	0,539
Kelompok Eksperimen	77,8667	120,9667	-15,816	0,000

Tabel diatas menjelaskan bahwa :

- Uji perbandingan pre tes dan post tes skala CDMSE pada kelompok kontrol diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,539 ( $p > 0,05$ ) yang berarti bahwa pada kelompok kontrol tidak terdapat perbedaan hasil pre tes ke post tes.
- Uji perbandingan pre tes dan post tes skala CDMSE pada kelompok eksperimen diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti bahwa pada kelompok eksperimen terdapat perbedaan hasil pre tes ke post tes. Sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh pelatihan self efficacy terhadap CDMSE dapat diterima.

Tabel 2. Hasil Uji Beda Pretest–Posttes N-Ach antar Kelompok

Pretest– Post test	Mean		t	p
	Pretes	Post tes		
Kelompok Kontrol	58,7333	59,9667	-0,772	0,443
Kelompok Eksperimen	55,7667	91,6333	-20,722	0,000

Tabel tersebut menunjukkan bahwa :

- a. Uji perbandingan pre tes dan post tes skala N-Ach pada kelompok kontrol diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,443 ( $p > 0,05$ ) yang berarti bahwa pada kelompok kontrol tidak terdapat perbedaan hasil pre tes ke post tes.
- b. Uji perbandingan pre tes dan post tes skala N-Ach pada kelompok eksperimen diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti bahwa pada kelompok eksperimen terdapat perbedaan hasil pre tes ke post tes. Sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh pelatihan self efficacy terhadap N-ach dapat diterima.

Tabel 3. Hasil Uji Beda Pretest–Posttes CDMSE antar Kelompok

Antar Kelompok	Mean		t	p
	Eksperimen	Kontrol		
PreTes	77,8667	78,9333	-0,442	0,539
Post Tes	120,9667	77,7000	18,315	0,000

Tabel diatas memberikan gambaran bahwa :

- a. Uji pre tes antara kelompok kontrol dengan kelompok eksperimen pada skala CDMSE diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,539 ( $p > 0,05$ ) yang berarti bahwa antara kelompok kontrol dengan kelompok eksperimen tidak terdapat perbedaan.
- b. Uji post tes antara kelompok kontrol dengan kelompok eksperimen pada skala CDMSE diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti bahwa nilai pos tes antara kelompok kontrol dengan kelompok eksperimen terdapat perbedaan.

Tabel 4. Hasil Uji Beda Pretest–Post tes N-Ach antar Kelompok

Antar Kelompok	Mean		t	p
	Eksperime	Kontrol		
Pretest	55,7767	58,7333	-1,586	0,118
Post Tes	59,9667	91,6333	22,114	0,000

Tabel 4 tersebut, menunjukkan bahwa :

- a. Uji pre tes antara kelompok kontrol dengan kelompok eksperimen pada skala N-Ach diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,118 ( $p > 0,05$ ) yang berarti bahwa antara kelompok kontrol dengan kelompok eksperimen tidak terdapat perbedaan.
- b. Uji post tes antara kelompok kontrol dengan kelompok eksperimen pada skala N-Ach diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti bahwa nilai pos tes antara kelompok kontrol dengan kelompok eksperimen terdapat perbedaan.

## DISKUSI

Sebagaimana hasil analisis uji hipotesis yang telah dikemukakan, dapat diketahui bahwa uji pre tes dan post tes pada skala CDMSE untuk kelompok eksperimen diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti bahwa pada kelompok eksperimen terdapat perbedaan hasil pre tes ke post tes. Sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh pelatihan self efficacy terhadap CDMSE dapat diterima. Hal ini menjelaskan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini telah terbukti, bahwa pelatihan self efficacy memberikan pangaruh terhadap pengambilan keputusan karier pada siswa SMA untuk menentukan jenjang studinya.

Terbuktinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini juga sesuai dan mendukung dengan beberapa penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan Rahim (2006); Flores, Ojeda, dan Yu-Ping (2006); Bozgeyikli, Eroandglu, dan Hamurcu

(2009); Appelbaum, dan Harre (2010), yang menyimpulkan bahwa tinggi dan rendahnya self efficacy pada diri seseorang berpengaruh terhadap proses dan keyakinan diri dalam menentukan keputusan karier seseorang. Hasil penelitian Flores, Ojeda, dan Yu-Ping (2006), juga menjelaskan bahwa individu yang memiliki kematangan karier (CDMSE) yang tinggi akan mendapatkan kesuksesan dan kepuasan dalam karier. Seseorang yang memiliki kesadaran akan proses keputusan karier, seringkali berpikir akan alternatif karier atau analisa karier yang tepat, menghubungkan antara pengalamanyang dimiliki dengan tujuan yang akan datang, memiliki kepercayaan diri dalam menentukan keputusan karier, komitmen dalam membuat pilihan karier, dan mampu menyeimbangkan antara harapan dengan tuntutan realitas.

Hasil penelitian ini juga telah membuktikan bahwa CDMSE antara kelompok kontrol dengan kelompok eksperimen diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti bahwa nilai pos tes antara kelompok kontrol dengan kelompok eksperimen terdapat perbedaan. Artinya kelompok kontrol yang tidak mendapatkan perlakuan atau tidak mengikuti pelatihan self efficacy tidak menunjukkan adanya peningkatan CDMSE, dan sebaliknya kelompok eksperimen yang memperoleh pelatihan menunjukkan adanya peningkatan CDMSE.

Terbuktinya hipotesis penelitian ini, menurut penelitian Bozgeyikli, Eroand- ğlu, dan Hamurcu (2009), juga menjelaskan bahwa upaya seseorang dalam meningkatkan kematangan karier (CDMSE) sangat penting bagi siswa. Pengarahan maupun kurikulum atau proses bimbingan menjadi kebutuhan mutlak untuk mencapai tugas perkembangan karier tersebut. Menurut Herr and Enderlein (dalam Rahim, 2006), menjelaskan kurikulum untuk meningkatkan kematangan dan keyakinan memilih karier diolah dengan

tepat sehingga mampu memberikan pengaruh pada tingkat IQ siswa, berbagai tingkat sosial ekonomi dan berbagai pengetahuan karier yang umum dimiliki siswa. Evaluasi mengenai kurikulum dengan kematangan karier perlu disesuaikan dengan kondisi sebenarnya dalam karier. Penyusunan strategi dalam peningkatan kematangan karier harus disesuaikan dengan kondisi siswa.

Bandura (1992), menjelaskan bahwa self efficacy merupakan unsur penting dalam proses pematangan diri terkait dengan pemilihan dan memutuskan karier pada individu yang mulai menginjak dewasa. Lebih lanjut dijelaskan bahwa .elalui pengetahuan mengenai diri, pendidikan dan pengembangan profesional, siswa akan menentukan keputusan karier yang tepat, yang seharusnya telah dipersiapkan dalam menentukan keputusan karier melalui pertimbangan berbagai aspek tersebut.

Faktor-faktor yang dominan dipertimbangkan siswa dalam menentukan pilihan karier adalah 1) diberikan kebebasan untuk memilih pendidikan yang diinginkan setelah tamat nanti, 2) cita-cita sesuai dengan pilihan karier sekarang ini, 3) berusaha untuk tetap melanjutkan pendidikan karena ada kesempatan atau peluang untuk itu, 4) memiliki kesempatan untuk bisa bekerja setelah menamatkan pendidikan SMA. Pada umumnya siswa ingin memilih pendidikan lanjutan sesuai dengan minat hobi, serta cita-citanya sendiri terkadang keluarga dan orang tua memaksakan kehendak untuk menetapkan pendidikan lanjutan bagi anak mereka, namun banyak siswa yang tidak menyukai karena peluang mereka untuk memilih pendidikan tersebut sangat besar jika orang tua hanya mendukung dan mengarahkan saja tidak menetapkan, sehingga apa yang akan dipilihnya tersebut dapat dijalaninya dengan sungguh-sungguh dan mendapatkan hasil yang memuaskan.

Hasil penelitian yang dilakukan Prideaux and Creed (2001); Gallavan (2003); dan Gushue, Scanlan, Pantzer, dan Clarke (2006), menjelaskan bahwa beberapa faktor yang kurang dipertimbangkan siswa dalam menentukan pilihankarir adalah 1) memilih jurusan sekarang sesuai dengan bakat, 2) memiliki sikap-sikap umum seperti (teliti, disiplin, dll) yang akan mendukung pekerjaan nantinya, 3) memilih jurusan sekarang karena adanya jaminan untuk bekerja setelah tamat nanti, 4) merasa perlu memperbaiki sikap agar dapat bekerja nantinya sesuai dengan pekerjaan yang inginkan, 5) memahami bahwa minat terhadap suatu pekerjaan bisa saja berubah sewaktu-waktu. Siswa kurang mempertimbangkan hal-hal tersebut karena mereka belum paham bahwa sikap teliti, disiplin adalah hal-hal kecil yang bisa memperjuangkan apakah mereka bisa bekerja di suatu perusahaan atau tempat lain yang pada zaman sekarang sikap tersebut sangat dibutuhkan oleh seseorang. Di antara faktor-faktor tersebut menurut Santrock (dalam Gushue, 2006), adalah self efficacy yang dimiliki setiap siswa dalam pola dan kesiapan menentukan kariernya.

Berdasarkan deskripsi yang telah dikemukakan, maka dapat dikatakan bahwa pelatihan self efficacy pada siswa SMA telah dapat menggambarkan usaha yang banyak dilakukan siswa dalam menentukan pilihan karirnya adalah, 1) mengetahui prospek masa depan pekerjaan yang akan dipilih, melalui media internet, 2) membiasakan bertanya kepada orang-orang yang telah bekerja di suatu perusahaan tertentu guna mengetahui persyaratan masuk bekerja disana, 3) mencari informasi tentang gaji yang akan diperoleh saat bekerja nanti dengan cara bertanya kepada salah satu karyawan di suatu perusahaan, 4) bertanya kepada saudara-saudara yang telah duduk di bangku kuliah tentang pendidikan lanjutan sesuai dengan jurusan yang tempati

sekarang, 5) meningkatkan prestasi agar nanti bisa diterima di perguruan tinggi yang diinginkan. Usaha yang banyak dilakukan siswa dalam rangka menentukan arah pilihan karir adalah mencari informasi tentang prospek pekerjaan melalui media internet.

Hal tersebut dapat dikatakan bahwa self efficacy yang dibangun dari kegiatan pelatihan mampu meningkatkan perasaan yakin pada diri siswa terhadap kemampuan dirinya, membuat siswa merasa senang, optimis, dan mantap menekuni bidang karier yang dipilih. Bimbingan karier memberikan dorongan positif kepada siswa dalam menumbuhkan rasa percaya dengan kemampuan diri sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki. Rasa percaya tersebut menunjukkan adanya sikap kemandirian dari siswa yang telah memahami diri dan kemampuannya. Adanya keyakinan pada diri telah memberikan dorongan positif kepada siswa dalam memilih bidang karier sesuai dengan keinginannya.

Hasil analisis juga pembuktian bahwa uji pre tes dan post tes skala N-Ach pada kelompok eksperimen diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti bahwa pada kelompok eksperimen terdapat perbedaan hasil pre tes ke post tes. Sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh pelatihan self efficacy terhadap N-ach terbukti. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini telah mendukung beberapa penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Appelbaum dan Harre, (2010); Bansal, Thind, dan Jaswal (2006); dan Singh (2012), yang menyimpulkan bahwa peningkatan self efficacy akan memberikan dampak pada peningkatan motivasi belajar dan berprestasi. Bandura (dalam Singh, 2012), menjelaskan bahwa efficacy didefinisikan sebagai kapasitas untuk mendapatkan hasil atau pengaruh yang diinginkannya, dan self sebagai orang yang dirujuk. Kata efficacy berkaitan dengan ke-

biasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju ke luar diri, bukan dengan pemaksaan dari luar ke dalam diri manusia. Menurut Bandura (dalam Widiyanto, 2013), seseorang dikatakan efektif apabila individu dapat memecahkan masalah dengan efektif, memaksimalkan peluang, dan terus menerus belajar serta memadukan prinsip-prinsip lain dalam spiral pertumbuhan. Bandura (dalam Alwisol, 2006), mengemukakan bahwa self-efficacy adalah pertimbangan subjektif individu terhadap kemampuannya untuk menyusun tindakan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus yang dihadapi, dan merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara atau mediator dalam interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan, serta dapat menjadi penentu keberhasilan performansi dan pelaksanaan pekerjaan.

Motivasi berprestasi (N-Ach) dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa antara kelompok kontrol yang tidak mendapatkan perlakuan dengan kelompok eksperimen yang memperoleh perlakuan memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti bahwa siswa di kelompok kontrol dengan siswa di kelompok eksperimen memiliki perbedaan dalam hal motivasi berprestasi. Siswa kelompok eksperimen menunjukkan adanya perubahan dan N-ach yang lebih tinggi dibandingkan dengan siswa kelompok kontrol.

Hal tersebut dapat menggambarkan bahwa dalam kegiatan penelitian ini, self efficacy yang dibangun terkait dengan N-Ach adalah mengacu pada prinsip menumbuhkan daya juang dalam keyakinan diri. Konsep dasar teori Self- efficacy adalah keyakinan bahwa pada setiap individu mempunyai kemampuan mengontrol pikiran, perasaan dan

perilakunya. Self-efficacy merupakan masalah persepsi subyektif artinya self-efficacy tidak selalu menggambarkan kemampuan yang sebenarnya, tetapi terkait dengan keyakinan yang dimiliki individu. Menurut Bandura (1992), self-efficacy merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai situasi dan memproduksi hal positif, mempengaruhi prestasi siswa, dan menumbuhkan keyakinan diri pada siswa bahwa “aku bisa”; ketidakberdayaan adalah keyakinan bahwa “aku tidak bisa”. Siswa dengan self- efficacy tinggi setuju dengan pernyataan seperti “saya tahu bahwa saya akan mampu menguasai materi ini” dan “saya akan bisa mengerjakan tugas ini”.

Motivasi berprestasi atau N-Ach merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat seseorang, yang mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuannya serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal (McClelland, dalam Singh, 2012). Heckhausen (dalam Singh, 2012), menambahkan bahwa motivasi berprestasi sebagai usaha keras individu untuk meningkatkan atau mempertahankan kecakapan diri setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan sebagai pembandingan. Standar keunggulan yang dimaksud adalah berupa prestasi orang lain atau prestasi sendiri yang pernah diraih sebelumnya. Menurut Chaplin (dalam McClelland, 2010), yang menyatakan motivasi berprestasi adalah *the tendency to achieve for success or the attainment of desire end*, yaitu kecenderungan untuk berusaha meraih keberhasilan atau pencapaian tujuan yang diinginkan. N-Ach merupakan suatu kebutuhan untuk memberikan prestasi yang mengungguli standar.

Siswa yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mengerjakan sesuatu secara optimal karena mengharapkan hasil yang lebih baik dari standard yang ada. Adanya N-Ach membuat seseorang siswa mengerahkan

seluruh kemampuannya untuk menjalankan semua kegiatan yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai target-target tertentu yang harus dicapainya pada setiap satuan waktu. Individu tersebut menyukai tugas-tugas yang menantang tanggung jawab secara pribadi dan terbuka untuk umpan balik guna memperbaiki prestasi inovatif kreatifnya.

Hasil penelitian Turner, Chandler, dan Heffer (2009) menyimpulkan bahwa *achievement motivation should be characterized by high hopes of success rather than by fear of failure*, artinya motivasi berprestasi merupakan ciri seorang yang mempunyai harapan tinggi untuk mencapai keberhasilan dari pada ketakutan kegagalan. Mc.Clelland (dalam Mills, Pajares, and Herron (2007), menyatakan bahwa orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan sangat senang apabila seseorang berhasil

memenangkan suatu persaingan. Seseorang berani menanggung segala resiko sebagai konsekuensi dari usahanya untuk mencapai tujuan. Motivasi berprestasi adalah Sebagai suatu cara berpikir tertentu apabila terjadi pada diri seseorang cenderung membuat orang itu bertingkah laku secara giat untuk meraih suatu hasil atau prestasi.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa seorang siswa perlu memiliki self efficacy dalam menjalankan suatu kegiatan belajar. Hal ini dimaksudkan untuk menumbuhkan kepercayaan dalam diri siswa bahwa dirinya memiliki kemampuan diri untuk meraih keberhasilan dan mampu melakukan sesuatu dan mampu menghadapi tantangan dalam hidupnya. Self efficacy akan memberikan harapan pada tiap siswa untuk mewujudkan apa yang menjadi harapannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullahi, O.E. (2002). Relationship Among Achievement Motivation, Self- Esteem, Locus of Control and Academic Performance of Nigerian University Student. *British Journal of Educational Psychology*. Vol: 53, p: 60-78.
- Anderson, A., Hattie, J., and Hamilton, J.R (2005). Locus of Control, Self-Efficacy, and Motivation in Different Schools: Is moderation the key to success?. *Educational Psychology Journal*. Vol. 25, No. 5, pp. 517–535
- Appelbaum, S.H., and Harre, A. (2010). Self-efficacy as a mediator of goal setting and performance Some human resource applications. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 11 No. 3, 1996, pp. 33-47.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman
- Bansal, S., Thind, S.K., and Jaswal, S (2006). Relationship Between Quality of Home Environment, Locus of Control and Achievement Motivation Among High Achiever Urban Female Adolescents. *Journal of Human and Ecology*, Vol. 19 (4), p: 253-257
- Bozgeyikli, H., Eroandglu, S.E., dan Hamurcu, H (2009). Career decision making self-efficacy, career maturity and socioeconomic status with turkish youth. *Georgian Electronic Scientific Journal: Education Science and Psychology*. No.1(14), p: 15-24
- Creed, P.A., Patton, W., and Watson, M.B. (2003), Cross-cultural equivalence of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale – Short Form: An Australian and South African comparison. *Journal of Counseling and Development*, Vol:74, p: 276-279.
- Devilly, G. J. (2005). Power Therapies and possible threats to the science of psychology and psychiatry. *Australian*

- and *New Zealand Journal of Psychiatry*, Vol. 39 (6): 437–445.
- Dysvik, A., and Bård, K (2008), The relationship between perceived training opportunities, work motivation and employee outcomes. *International Journal of Training and Development*. Volume 12, Issue 3, pages 138–157,
- Erikson, E. H (1992). *Siklus Hidup Manusia dan Krisis Identitas*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia
- Flores, L.Y., Ojeda, L dan Yu-Ping, H . (2006). The Relation of Acculturation, Problem-Solving Appraisal, and Career Decision-Making Self- Efficacy to Mexican American High School Students' Educational Goals. *Journal of Counseling Psychology*. Vol. 53, No. 2, p: 260–266
- Gallavan, N.P. (2003) Decision making, self-efficacy, and the place of career education in elementary school social studies. *Journal of Social Studies*, Vol: 94 p: 5-5)
- Ghazali, I.A (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Diponegoro
- Goldstein, H (1996). Using Examination Results as Indicators of School and College Performance. *Journal of Royal Statistical Society*. No. 159, Vol: 1, pp. 149-163.
- Gushue, G.V., Scanlan, K.R.L., Pantzer, K.M., and Clarke, C.P (2006), The Relationship of Career Decision-Making Self-Efficacy, Vocational Identity, and Career Exploration Behavior in African American High School Students. *Journal of Career Development*. Volume 33 Number 1, p: 19-28
- Hadi, S (2000). *Statistik 2*. Yogyakarta : Yayasan penerbitan Fak. Psikologi UGM.
- Jinliang, W., Dajun, Z., and Jingjin, S (2010). Group training on the improvement of college students' career decision-making self-efficacy. *China Mental Health Journal*. Vol: 2, p: 551-556
- Latipun (2002), *Psikologi Eksperimen*. Malang: UMM Press
- Mathis, R. L dan Jackson, J. H, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie), Jakarta : Salemba Empat.
- McClelland, D (2010). *Cognitive Neuroscience: Emergence of mind from brain, The Biomedical & Life Sciences Collection*. London: Henry Stewart Talks Ltd
- Mills, N., Pajares, F., and Herron, C. (2007). Self-efficacy of College Intermediate French Students : Relation to Achievement and Motivation. *Journal of Research in Language Learning*. Volume 57, Issue 3, pages 417–442.
- Norcross, J.C., Koocher, G.P., dan Garofalo, A (2006). *Discredited psychological treatments and tests: A Delphi poll*. *Professional Psychology: Research and Practice*, Vol. 37 (5): 515–522.
- Novianti, L.P. (2013). *Memilih jurusan studi dan prospeknya*. Artikel online.
- Prideaux, L.A and Creed, P.A (2001). Career maturity, career decision-making self-efficacy and career indecision: A review of the accrued evidence. *Australian Journal of Counseling and Development*. Vol: 74, p: 276-282
- Rahim, I.A. (2006). Hubungan antara pola pemilihan karier dengan Career Decision Making Self efficacy (CDMSE) antara Siswa sekolah Seni

- dengan Sekolah Umum. *Thesis*. Fakultas Psikologi Universitas Surabaya, tidak diterbitkan
- Reed, A.E., Mikels, J.A., dan Löckenhoff, C.E (2012), Choosing with confidence : Self-efficacy and preferences for choice. *Judgment and Decision Making*. Vol.7, No. 2, pp. 173–180
- Robin, P.S (2003). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima, Jakarta : Erlangga
- Sarwono, S.W (2005). *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: Penerbit PT. Grasindo
- Sawitri, D.R. (2008). Pengaruh Status Identitas dan Efikasi Diri Keputusan Karir terhadap Keraguan Mengambil Keputusan Karir pada Siswa SMA Kelas 12. *Tesis* : tidak diterbitkan.
- Singh, K (2012). Study of Achievement Motivation in Relation to Academic Achievement of Students. *International Journal of Educational Planning & Administration*. Volume 1, Number 2, pp. 161-171
- Suryabrata, S (2005), Metode Penelitian. Jakarta RajaGrafindo Persada
- Turner, EA., Chandler, M., dan Heffer, RW. (2009). The Influence of Parenting Styles, Achievement Motivation, and Self-Efficacy on Academic Performance in College Students. *Journal of College Student Development*. Volume 50, Number 3, pp. 337-346
- Widiyanto, A (2013) Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Berprestasi Siswa Terhadap Kemandirian Belajar Mata Pelajaran K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Di SMK N 2 Depok. *Thesis*. UNY.