

PELATIHAN MOTIVASI BERPRESTASI GUNA MENINGKATKAN EFIKASI DIRI DAN OPTIMISME PADA MAHASISWA AKTIVIS ORGANISASI DI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Slamet

Abstrak

Penelitian ini bermaksud untuk menguji efektifitas AMT terhadap optimisme dan efikasi diri mahasiswa organisasi (ormawa) di UIN Sunan Kalijaga. AMT merupakan salah satu kegiatan pelatihan bagi peningkatan motivasi berprestasi (need for achievement) dalam diri seseorang. Karakteristik sampel pada penelitian ini adalah mahasiswa yang tergabung dalam organisasi mahasiswa internal; badan otonom dan eksekutif, senat di BEM (badan eksekutif mahasiswa) yang terpilih untuk mengikuti program pelatihan AMT di Kaliurang yaitu para ketua senat: BEM (badan eksekutif mahasiswa) dan BOM (badan organisasi mahasiswa), baik tingkat universitas, fakultas, dan prodi. Bersedia mengikuti pelatihan untuk dapat menjadi peserta aktif selama pelatihan berlangsung. Kelompok eksperimen kuasi ini berjumlah 25 orang mendapat perlakuan berupa pelatihan AMT selama 2 hari. Desain yang digunakan adalah one group multiple pre-test—post-test design. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala efikasi diri dan skala optimisme. Skor efikasi diri sebelum dan setelah pelatihan yaitu nilai p menunjukkan angka 0.145 yang berarti bahwa $p > 0.05$ maka tidak ada perbedaan yang signifikan pada hasil skor efikasi diri. Skor optimisme sebelum dan sesudah pelatihan, nilai p menunjukkan angka 0.024 yang berarti bahwa $p < 0.05$ yang berarti bahwa ada perbedaan yang signifikan pada tingkat optimisme sebelum dan setelah pelatihan. Hasil analisis pada kelompok eksperimen mempertegas bahwa adanya perbedaan yang signifikan ($p = 0,024$) antara kondisi pre-test dan posttest hanya pada sikap terhadap optimisme saja, sementara pada skor efikasi diri tidak mengalami tingkat perubahan yang signifikan.

Kata kunci: AMT (*achievement motivation training*), efikasi diri, optimism

A. Pendahuluan

Dunia organisasi mahasiswa merupakan sebuah alur dalam pembelajaran diri dan wadah pendewasaan. Selain berfungsi sebagai pembelajaran diri, organisasi mahasiswa merupakan wahana bagi mahasiswa berempati dengan situasi yang terjadi di masyarakat. Negara berkembang layaknya Indonesia, banyak dihadapkan masalah-masalah sosial terutama menyangkut kesenjangan ekonomi, kecurangan, ketidakadilan, dan ketidakstabilan politik. Pada dasarnya Organisasi mahasiswa adalah sebuah wadah berkumpulnya mahasiswa demi mencapai tujuan bersama.

Dalam menjalankan amanah sebagai *agent of change*, organisasi mahasiswa sangat dibutuhkan peran strategisnya dalam membantu masyarakat. Hal ini di karenakan ada beberapa potensi dan kekuatan dalam sebuah organisasi: Pertama, organisasi mahasiswa memiliki potensi untuk menggerakkan massa yang cukup rill. Kedua, memiliki legitimasi sebagai representasi universitas untuk melakukan sesuatu kegiatan. Ketiga, organisasi mahasiswa memiliki kader-kader yang mumpuni dan cenderung lebih berkomitmen untuk aktif membangun masyarakat.

Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk mendorong kesadaran dan motivasi mahasiswa terutama bagi mahasiswa yang aktif dalam organisasi, serta memfasilitasi terlengkapinya mahasiswa dengan perangkat dan alat untuk keterampilan hidup [*soft skill*]. Salah satu implementasinya adalah menyelenggarakan pelatihan yang dikemas melalui prinsip belajar orang dewasa [*adult learning*], pembelajaran melalui aktifitas dan refleksi pengalaman yang beralur [*experience learning cycle*]. Program pengembangan pribadi dan karakter yang dikemas dalam pelatihan motivasi berprestasi ini, diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, penghayatan, mendorong partisipasi dan perubahan nyata dalam kehidupan. Pelatihan ini didesain dengan sangat rapi dan sedemikian rupa untuk mahasiswa agar merasa nyaman selama pelatihan berlangsung dan diharapkan dapat meningkatkan rasa optimisme dan efikasi diri mahasiswa.

Penelitian bertajuk *College Student Retention: An Exploration of the Relationship Between Self-Efficacy Beliefs and Purpose in Life Among College Students*, dari S. Joseph DeWitz dkk Dalam penelitian ini disebutkan bahwa semua variabel efikasi diri secara signifikan dan berhubungan positif dengan *purpose in life* (tujuan hidup). Analisis regresi membuktikan bahwa efikasi diri yang umum adalah predictor yang paling signifikan terhadap skor *purpose of life*. Studi baru -baru ini sedang mengupayakan dukungan

pada ide-ide untuk menciptakan intervensi berdasarkan teori efikasi diri supaya memberikan pengaruh positif pada perasaan subyektif mahasiswa dalam hal *purpose in life* dan hidup untuk bertujuan meningkatkan memori materi kuliah pada mahasiswa.¹

Penelitian dengan judul Peran Harapan, Optimisme, dan Efikasi Diri Terhadap Kepemimpinan Stratejik menunjukkan hasil bahwa harapan, optimisme, dan efikasi diri secara simultan dapat memprediksi kepemimpinan stratejik sebesar 60%. Setidaknya kedua hal itu dapat memberikan peran bagi kepemimpinan yang stratejik². Sebuah penelitian lain dari Mui Vuong, dkk dengan judul *The Effects of Self-Efficacy on Academic Success of First-Generation College Sophomore Students* menunjukkan hasil yaitu efikasi diri yang tinggi memberikan pengaruh terhadap naiknya IPK (indeks prestasi kumulatif) mahasiswa, mereka yang memiliki skor efikasi diri memiliki IPK yang lebih tinggi dibandingkan yang skor efikasi dirinya berada di tingkat rendah.³

Konsep efikasi diri dikembangkan oleh seorang psikolog bernama Albert Bandura untuk menggambarkan bahwa seseorang itu memiliki kemampuan untuk berbuat sesuatu. Menurut Bandura, efikasi diri merupakan faktor penentu dalam mengubah perilaku seseorang, karena melaluinya seseorang akan mengambil pra-keputusan sebelum bertindak secara nyata, mengeluarkan upaya apa pun, dan bertekun dalam segala macam kesulitan. Efikasi diri yang positif dikembangkan dengan cara mencoba hal-hal baru dan kemudian anda mengevaluasi diri bagaimana anda berhasil melakukannya. Orang-orang dengan efikasi diri yang rendah akan cenderung untuk menolak melakukan hal-hal yang baru dalam hidupnya, yang pada akhirnya memimpin mereka kepada hidup yang tidak bergairah (tidak memiliki *passion*). Salah satu bagian terpenting dari efikasi diri adalah bahwa seseorang dapat mengubahnya dari yang bertaraf rendah ke taraf yang lebih tinggi.⁴

¹ DeWitz, S. Joseph., Woolsey, M. Lynn., Walsh, W. Bruce. (2009). *Journal of College Student Development*, Volume 50, Number 1, January/February 2009, pp. 19-34

²Munawaroh, Siti Nurhasanah. (2012). *Peran Harapan, Optimisme, dan Efikasi Diri Terhadap Kepemimpinan Stratejik*. Yogyakarta: Tesis Perpustakaan Pusat UGM

³ Vuong, Mui., Brown-Welty, Sharon., Tracz, Susan. (2010). *The Effects of Self-Efficacy on Academic Success of First-Generation College Sophomore Students*. *Journal of College Student Development* Volume 51, Number 1, January/February 2010. pp. 50-64. Maryland USA: The Johns Hopkins University Press.

⁴Bandura, Albert. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H.Freeman and Company

Dalam penelitian ilmu psikologi positif diungkapkan bahwa tujuan hidup erat kaitannya dengan efikasi diri, optimisme dan harapan. Pada zaman sekarang tuntunan hidup lebih berat dibandingkan tahun-tahun lalu, sehingga membutuhkan efikasi diri dan optimisme yang tinggi. Konsep efikasi diri berpengaruh ke hubungan sosial seseorang terhadap orang lain, sedangkan optimisme dan harapan sangat berpengaruh terhadap pengembangan diri.⁵

Robert L. Smith dalam artikelnya berjudul *Achievement Motivation Training: An Evidence-Based Approach to Enhancing Performance*, mengungkapkan bahwa Pelatihan AMT adalah sebuah desain yang sangat bagus berdasarkan riset, dan merupakan program yang sudah digunakan berulang kali untuk meningkatkan prestasi dan performansi kinerja pribadi. Dikarenakan kelebihanannya berdasarkan penemuan riset, AMT dihadirkan sebagai sebuah program yang berdasarkan bukti untuk meningkatkan prestasi dan kinerja seseorang. AMT memiliki dasar teori yang kokoh dengan efektivitas yang telah didemonstrasikan (diujicobakan) dalam setting yang luas. Para konselor dan para ahli spesialis behavioral science mungkin seyogyanya mempertimbangkan untuk memilih program AMT untuk meningkatkan prestasi dan kinerja para murid sekolah dan orang dewasa.⁶

Secara lebih khusus penelitian dengan tema “Membangun Motivasi, Mencipta Pribadi Sukses” ini ingin menjawab pertanyaan berikut: Dapatkah pelatihan motivasi berprestasi efektif bagi peningkatan efikasi diri dan optimisme mahasiswa aktifis organisasi di lingkungan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada perbedaan skor efikasi diri dan optimisme sebelum dan setelah dilakukannya pelatihan di mana skor efikasi diri dan optimisme mengalami peningkatan setelah pelatihan AMT (*achievement motivation training*) dilakukan.

AMT merupakan salah satu kegiatan pelatihan bagi peningkatan motivasi berprestasi (*need for achievement*) dalam diri seseorang. Pelatihan ini dikembangkan oleh Prof. McClelland dan Prof. Murray, Maslow juga ikut mengembangkannya. Pada intinya kegiatan pelatihan ini memberi kesadaran pada seseorang untuk mengetahui potensi yang dimilikinya, serta menyuntikkan semangat yang orang bersangkutan untuk berprestasi semaksimal mungkin. AMT, didasarkan pada teori-teori motivasi yang

⁵ Snyder, C.R, Lopez, S.J. (2007). *Positive Psychology, The Scientific and Practical Explorations of Human Strength*. California: Sage Publications

⁶ Smith, Robert L. (2011). *Achievement motivation training: An evidence-based approach to enhancing performance*. Retrieved from http://counselingoutfitters.com/vistas/vistas11/Article_56.pdf.

dikembangkan oleh McClelland dan Murray, yaitu motif bersahabat, motif berkuasa, dan satu lagi adalah motif berprestasi. Motivasi berprestasi adalah suatu keinginan untuk berhasil, berusaha keras dan mengungguli orang lain berdasarkan suatu standar mutu tertentu. Selain itu, motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan atau keinginan dalam diri untuk mencapai kesuksesan yang setinggi mungkin sehingga tercapai kecakapan pribadi yang tinggi.

Bandura adalah tokoh yang memperkenalkan istilah efikasi diri (*self-efficacy*). Ia mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu⁷. Sementara itu, Baron dan Byrne mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Bandura dan Woods menjelaskan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. Efikasi diri merupakan unsur kepribadian yang berkembang melalui pengamatan -pengamatan individu terhadap akibat-akibat tindakannya dalam situasi tertentu. Persepsi seseorang mengenai dirinya dibentuk selama hidupnya melalui reward dan punishment dari orang-orang disekitarnya. Unsur penguat (reward dan punishment) lama-kelamaan dihayati sehingga terbentuk pengertian dan keyakinan mengenai kemampuan diri. Bandura mengatakan bahwa persepsi terhadap efikasi diri setiap individu berkembang dari pencapaian secara berangsur-angsur akan kemampuan dan pengalaman tertentu secara terus-menerus.⁸

Dimensi tingkat level (*level*) yaitu dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi kekuatan (*strength*) Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong

⁷J. Feist, dan G.J Feist. (1998). *Theories of Personality _Fourth Edition_*, Boston: Mcgraw-Hill Com-panies Inc

⁸Bandura, Albert. (1997). *Self-Efficacy:...*

individu tetap bertahan dalam usahanya. Dimensi generalisasi (*generality*) yaitu dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya.

Efikasi diri menurut Alwisol, dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance-accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious-experiences*), persuasi sosial (*social-persuasion*) dan pembangkitan emosi (*emotional/physiological states*). Pengalaman performansi adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Pengalaman vikarius diperoleh melalui model sosial. Persuasi sosial adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan.⁹

Optimisme adalah salah satu faktor dalam psikologi positif yang terbukti dapat mempengaruhi eksistensi seseorang. Optimisme sangat berhubungan dengan hasil-hasil positif yang diinginkan seseorang seperti kondisi moral yang bagus, prestasi yang bagus, kondisi kesehatan yang bagus, dan kemampuan untuk mengatasi masalah yang muncul. (Chang, 1996) (Caver, Pozo, Harris, Noriega, Scheier, Robinson, Ketcham, Moffat, dan Clark, 1993) (Lin dan Peterson, 1990). Jadi sangatlah jelas bahwa optimisme merupakan salah satu faktor penentu bagi seseorang untuk mendapatkan hasil-hasil yang positif dalam hidupnya. Dalam buku berjudul *Positive Psychological Assessment a Handbook of Models and Measures* (Lopez dan Snyder, 2003), Carver dan Scheier mengatakan bahwa optimisme didasarkan pada harapan seseorang tentang masa depannya. Hal ini menunjukkan bahwa optimisme akan berhubungan dengan model-model nilai harapan motivasi. Motivasi ini akan berpengaruh pada tingkat optimisme seseorang karena motivasi berisi tentang motif seseorang dan bagaimana motif ini dikeluarkan dalam kebiasaan orang tersebut.

Pola berpikir bisa dibedakan menjadi dua yaitu, pola berpikir positif dan pola berpikir negatif. Dalam menghadapi permasalahan atau peristiwa yang tidak mengenakan peran pola pikir ini sangat penting. Seseorang yang menggunakan pola pikir positif dalam menghadapi peristiwa yang tidak mengenakan akan bersikap optimis sedangkan apabila menggunakan pola berpikir negatif akan menimbulkan sikap yang pesimis. Goleman (2002) mengatakan bahwa optimisme adalah harapan kuat terhadap segala sesuatu yang terdapat dalam kehidupan akan mampu teratasi dengan baik, walaupun ditimpa banyak masalah dan frustrasi. Optimisme merupakan sikap yang

⁹ Alwisol. (2008). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press

menopang individu agar jangan sampai terjadi kemasabodohan, keputusan ataupun mengalami depresi ketika individu dihadapkan pada kesulitan.

Optimisme adalah suatu sikap individu yang memiliki harapan kuat terhadap segala sesuatu walaupun sedang menghadapi masalah karena individu tersebut yakin mampu memecahkannya. Optimisme diukur berdasarkan aspek-aspek dalam optimisme menurut Seligman yaitu, Permanensi (berkaitan dengan waktu), Pervasivitas (berkaitan dengan ruang lingkup), dan Personalisasi (berkaitan dengan sumber penyebab).

Kekuatan dari rasa optimis tiap individu memang berbeda, ada yang sangat kuat dan ada yang lemah. Menurut Ginnis orang yang optimis adalah orang yang merasa yakin bahwa dirinya mempunyai kekuatan untuk mengendalikan dunianya sendiri. Rasa optimis merupakan paduan antara dorongan-dorongan baik fisik dan psikis dalam mempertahankan diri dan mengembangkan diri pada setiap proses perkembangan manusia.¹⁰

B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel-variabel penelitiannya adalah Variabel Bebas (X) yaitu *Achievement Motivation Training (AMT)*, Variabel tergantung (Y1): Efikasi diri, dan Variabel tergantung (Y2): Optimisme.

Efikasi diri dalam penelitian ini diungkap berdasarkan ketiga dimensi yang diuraikan oleh Bandura. Tiga dimensi dari efikasi yaitu *magnitude, generality dan strength*. *Magnitude* suatu tingkat ketika seseorang meyakini usaha atau tindakan yang dapat dilakukan. *Strength* suatu kepercayaan diri yang ada dalam diri seseorang yang dapat diwujudkan dalam meraih performa tertentu. *Generality* sebagai keleluasaan dari bentuk efikasi diri yang dimiliki seseorang untuk digunakan dalam situasi lain yang berbeda. Efikasi diri dalam penelitian ini diukur menggunakan skala efikasi diri sebagai mahasiswa aktivis organisasi.¹¹

Skala efikasi diri di sini yang digunakan oleh peneliti adalah dengan memodifikasi skala yang sudah ada sebelumnya yaitu skala efikasi diri yang digunakan Suseno (2012) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh pelatihan komunikasi interpersonal terhadap efikasi diri sebagai pelatih pada mahasiswa. Skala efikasi diri bagi mahasiswa sebagai pelatih dimodifikasi disesuaikan dengan kebutuhan penelitian ini yaitu skala efikasi diri bagi mahasiswa sebagai aktivis organisasi. Skala efikasi diri dari

¹⁰Ginnis, A. (1995). *Kekuatan Optimisme*. Jakarta: Mitra Utama

¹¹Bandura, Albert (1997). *Self-Efficacy:....*

Suseno¹² berjumlah 30 aitem. Peneliti kemudian menambahkan 10 aitem sebelum dilakukan uji validitas, menjadi 40 aitem. Skala efikasi diri akan dilakukan uji instrumen dahulu pada 40 sample dan akan dilihat validitas dan reliabilitas alat ukur tersebut.

Dari 40 item yang diujicobakan, terdapat 19 item yang shahih sehingga dapat digunakan lagi. Setelah uji coba ini, kemudian didapatkan butir tes yang dapat dipakai untuk pengambilan data *pre-test* dan *post-test*. Melihat dari *corrected item-total correlation*, didapatkan bahwa butir item tersebut (19 aitem) shahih karena memiliki daya diskriminasi di atas 0,3. Uji reliabilitas skala Efikasi Diri dilakukan dengan teknik koefisien reliabilitas Alpha (α) dengan menggunakan *SPSS 16 for windows*. Penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan rumus Croanbach's Alpha. Hasil Uji skala efikasi diri yaitu 0.872 yang berarti adalah reliabel pada tingkat baik.

Skala optimisme dalam penelitian ini menggunakan adaptasi skala optimisme yang pernah dibuat dan dipergunakan oleh Adila dalam penelitiannya¹³. Skala yang dibuat oleh Adila disusun berdasarkan aspek-aspek dalam optimisme menurut Seligman¹⁴ yaitu, Permanensi (berkaitan dengan waktu), Pervasivitas (berkaitan dengan ruang lingkup), dan Personalisasi (berkaitan dengan sumber penyebab). Pada skala optimisme dilakukan uji instrument pada 65 sampel dengan jumlah item 80. Setelah dilakukan uji validitas menggunakan product moment pearson maka didapatkan jumlah item valid sejumlah 37, namun dalam penelitian ini peneliti mengambil 36 item dan koefisien reliabilitasnya sebesar 0.837 yang berarti menempati kriteria reliabel.

Penyajian alternatif jawaban dalam skala disusun berdasarkan skala likert. Dalam skala efikasi diri dan skala optimism digunakan 4 kategori jawaban yaitu sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. masing- masing terdiri atas pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*. Skala ini mengukur ketiga dimensi efikasi diri dan ke -empat aspek optimisme, di mana terdiri dari 4 (empat) jenjang penilaian yang berkisar dari nilai 1 sampai 4 dalam kategori *favourable* dengan perincian: sangat sesuai (SS) nilai = 4, sesuai (S) nilai = 3, tidak sesuai (S) nilai = 2, sangat tidak sesuai (STS) nilai = 1. Untuk aitem *unfavourable* jawaban sangat

¹²Suseno, Miftahun Ni'mah. (2012). *Pengaruh Pelatihan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efikasi Diri Sebagai Pelatih Pada Mahasiswa*. Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia

¹³Adila, Dewi. M. (2010). *Hubungan Self-Esteem dengan Optimisme Meraih Kesuksesan Karir Pada Mahasiswa*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Tidak diterbitkan

¹⁴Seligman, M.E. (2008). *Menginstal Optimisme*. Bandung: Momentum

sesuai (SS) nilai = 1, sesuai (S) nilai = 2, tidak sesuai (S) nilai = 3, sangat tidak sesuai (STS) nilai = 4.

Pelaksanaan Eksperimen: Pelatihan ini dilaksanakan dengan cara *single blind experiment*, yaitu sebuah eksperimen dimana subjek tidak mengetahui perlakuan apa yang akan diperoleh. Hal ini dimaksudkan untuk mengontrol efek dari tuntutan karakteristik hingga diharapkan tidak mempengaruhi hasil dari eksperimen tersebut. Peneliti tidak memberitahukan tujuan dari eksperimen, tetapi peneliti memberikan sedikit informasi mengenai eksperimen yang akan dilakukan.¹⁵

Dalam eksperimen ini, pelatihan AMT sebagai perlakuan (*treatment*) diberikan dalam waktu dua hari, dengan rancangan jadwal seperti di bawah ini:

Tabel 1. Jadwal kegiatan AMT

Hari/ Pukul	Jumlah Waktu	Kegiatan
Hari Pertama		
10.00-12.00	120 Menit	Persiapan dan perjalanan ke lokasi acara
12.00-13.00	30 Menit	Makan siang, sholat dan registrasi ulang.
13.00-14.45	90 Menit	<i>Keynote Speech: Valuegraphy of Successful People</i>
14.45-15.15	45 Menit	Sesi I: <i>Knowing Your Self</i>
15.15-15.45		Sholat ashar, cofee break
15.45-16.45	90 Menit	Lanjutan Sesi I: <i>Knowing Your Self</i>
16.45-17.45	90 Menit	Sesi II: <i>Set Your Goal</i>
17.45-19.00		Ishoma
19.00-20.30	90 Menit	Lanjutan Sesi II: <i>Set Your Goal</i>
20.30-22.00	90 Menit	Sesi III: <i>Be Proactive, Change Your Words and Build Your Inner Motivation</i>
22.00-22.45	45 Menit	Sesi IV: <i>Anchoring Technique</i>
Hari Kedua		
07.00-07.30		Games dan Ice Breaking
07.30-08.15	45 Menit	Lanjutan Sesi IV: <i>Anchoring Technique</i>
08.15-09.45	90 Menit	Sesi V : <i>Time and Activity management</i>
09.45-11.15	90 Menit	Sesi VI : <i>Relaxation and Stress Management</i>
11.15-12.00	45 Menit	Sesi VII: Final Reflection
12.00-13.00		Ishoma
13.00-14.00	60 Menit	Lanjutan Sesi VII: Final Reflection, Muhasabah dan penutup

¹⁵ Myers, A and Hansen, C. (2002). *Experimental Psychology 5th edition*. USA:Wadsworth Group

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang tergabung dalam organisasi mahasiswa yang ditunjukkan dengan daftar jumlah mahasiswa yang aktif dalam organisasi internal kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah 376 mahasiswa. Sampel adalah sebagian dari populasi. Subjek penelitian yang menjadi sampel seharusnya representatif populasinya. Sehingga tidak seluruh subjek pada populasi diteliti semua, cukup diwakili oleh sampel. Sampel harus memiliki paling sedikit satu sifat yang sama dengan populasi karena hasil dari sampel akan digeneralisasikan pada populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sam-pling*, artinya individu dalam populasi ini dipilih untuk dijadikan sampel, yaitu dalam penelitian ini adalah para ketua organisasi internal. Sampel penelitian yang memenuhi kriteria populasi akan diberikan perlakuan berupa pelatihan AMT.

Secara teknis proses rekrutmen dilakukan dalam prosedur sebagai berikut: Calon peserta aktivis organisasi direkrut berdasarkan bukti kepengurusan di dalam struktur organisasi. Calon peserta mengisi form pendaftaran. Jumlah peserta maksimal 65 orang yang menjadi kelompok eksperimen. Ke-40 mahasiswa yang mengikuti pelatihan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan berasal dari berbagai jurusan di UIN Sunan Kalijaga dan duduk di semester 5 sampai semester 9.

Mahasiswa yang diundang secara resmi untuk mengikuti pelatihan berjumlah 65 mahasiswa, namun pada saat kegiatan dilaksanakan tidak semua mahasiswa yang diundang dapat mengikuti kegiatan pelatihan AMT disebabkan adanya kesibukan lain. Karakteristik sampel pada penelitian ini adalah: mahasiswa yang tergabung dalam organisasi mahasiswa internal; badan otonom dan eksekutif, senat di BEM (badan eksekutif mahasiswa) yang terpilih untuk mengikuti program pelatihan AMT di Kaliurang yaitu para ketua senat: BEM (badan eksekutif eksperimen) dan BOM (badan organisasi mahasiswa), baik tingkat universitas, fakultas, dan prodi, yaitu perwakilan dari Fakultas Ushuludin dan Pemikiran Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Syariah dan Hukum, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dan Fakultas Ilmu Sosial Humaniora. Para kandidat dari tiap jurusan dari semua fakultas tersebut yang menjadi kelompok eksperimen dan diukur skor efikasi diri serta skor optimisme-nya adalah mereka yang mengikuti pelatihan untuk dapat menjadi peserta aktif selama pelatihan berlangsung yaitu dari awal pelatihan hingga selesai.

Pelatihan ini dilaksanakan dengan menggunakan metode pembelajaran orang dewasa [*andragogik/adult learning*] dan pendekatan *partisipatorik-*

konstruktivistik. Beberapa teknik dan strategi yang digunakan adalah: [1] Presentasi, [2] Simulasi, [3] *Talk Show*, [4] Studi Kasus, [5] *Purposeful Games* [6] *Role Playing*, [7] Diskusi Kelompok, [8] Analisa Diri, dan [9] Refleksi. Adapun media pelatihan yang digunakan adalah: [1] Ruang Kelas [selama pelatihan akan ditata secara khusus sesuai dengan kebutuhan pelatihan], [2] *Whiteboard* & Alat Tulis, [3] *Flip Chart*, [4] *Post-Its*, [5] Projector, [6] *Notebook/Laptop*, [7] *Sound System*, dan [10] Modul/Handout/Makalah/ Lembar kerja.

Penelitian ini menghasilkan data kuantitatif yang diperoleh dari skor skala efikasi diri dan optimisme pada saat *pre-test* dan *post-test*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan *Wilcoxon Signed-Rank Test* yang merupakan versi non-parametrik uji berpasangan atau dependen. Untuk melihat perbedaan skor antara laki - laki dan perempuan, digunakan uji statistic *Mann Whitney U*, sementara untuk melihat korelasi antara dua variabel tergantung dilakukan uji *statistic Spearman Rho*. Metode non-parametrik digunakan karena ukuran sampel yang demikian kecil sehingga distribusi statistik pengambilan sampel tidak mendekati normal (Supranto,2001) . Proses analisis data dibantu dengan *SPSS* versi *16 for windows* . Suatu data dapat dianalisis dengan menggunakan *Wilcoxon Signed-Rank Test* jika jumlah subyek penelitian kurang dari 30 orang. Untuk melihat perbedaan skor pada kelompok mahasiswa laki-laki dan perempuan sebelum dan sesudah pelatihan, maka dilakukan uji analisis menggunakan *Mann Whitney U*, yang merupakan teknik statistik non parametrik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya perbedaan pada 1 variabel tergantung yang bersifat interval atau rasio yang disebabkan oleh 1 variabel bebas yang bersifat nominal atau ordinal. Data berasal dari 2 kelompok yang berbeda.

C. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi statistik subjek penelitian: Berikut ini merupakan penjelasan hasil deskripsi statistik dari efikasi diri dan optimisme. Deskripsi data penelitian digunakan untuk melakukan kategorisasi pada kelompok yaitu dengan menetapkan kriteria kategori yang didasari oleh suatu asumsi bahwa skor subjek dalam populasi terdistribusi secara normal sehingga dapat dibuat skor teoritis yang terdistribusi menurut model normal

Table 2. deskripsi statistik skor efikasi diri

<i>Descriptive Statistics.</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Efikasi Diri 1 (sebelum)	25	48	73	60.44	5.824
Efikasi Diri 2 (Setelah)	25	51	76	62.44	5.796
Valid N (listwise)	25				

Mean menunjukkan rata-rata tingkat efikasi diri yang diukur dengan skala efikasi diri (model skala Likert) dari 25 responden tersebut (sebelum pelatihan) yaitu 60.44. dan (setelah pelatihan) naik menjadi 62.44. (Nilai *mean* dapat ditentukan dengan membagi jumlah data dengan banyaknya data). Ini menandakan ada kenaikan dua angka sebelum dan sesudah pelatihan. Data empirik dari skor *pre-test* diperoleh skor terendah 48 dan skor tertinggi 73 pada pre dan post. Pengkategorian dalam penelitian ini didasarkan pada mean empirik saat *pre-test*. Adapun kriteria masing-masing yaitu rendah ($< (Mean-1SD)$), sedang ($(Mean-1SD) - (Mean+1SD)$), dan tinggi ($> (Mean+1SD)$).

Tabel 3. Kategorisasi skor efikasi diri:

No	Kriteria	Jumlah skor	kategorisasi
1	$< (M-1SD)$	$< (60.44 - 5.824 = 54.616) = < 54.616$	Rendah
2	$((M-1SD) - (M+1SD))$	$(54.616) \text{ s/d } (54.616+5.824+5.824 = 66.264) = 54.6 \text{ s/d } 66.264$	Sedang
3	$> (M+1SD)$	$> (60.44 + 5.824 = 66.264) = > 66.264$	Tinggi

Tabel 4. Kategorisasi skor subjek pada *pre-test* efikasi diri:

No	Jumlah subjek (frekuensi)	Jumlah skor	kategorisasi
1	Skor $< 54.616 = 2$ orang	$< (60.44 - 5.824 = 54.616) = < 54.616$	Rendah
2	Skor $54.6 \text{ s/d } 66.264 = 18$ orang	$(54.616) \text{ s/d } (54.616+5.824+5.824 = 66.264) = 54.6 \text{ s/d } 66.264$	Sedang
3	Skor $> 66.264 = 5$ orang	$> (60.44 + 5.824 = 66.264) = > 66.264$	Tinggi

Tabel 5. Kategorisasi skor subjek pada *post-test* efikasi diri:

No	Jumlah subjek (frekuensi)	Jumlah skor	kategorisasi
1	Skor < 54.616 = 1 orang	< (60.44 - 5.824 = 54.616) = < 54.616	Rendah
2	Skor 54.6 s/d 66.264 = 18 orang	(54.616) s/d (54.616+5.824+5.824 = 66.264) = 54.6 s/d 66.264	Sedang
3	Skor > 66.264 = 6 orang	> (60.44 + 5.824 = 66.264) = > 66.264	Tinggi

Frekuensi menunjukkan jumlah responden yang memiliki skor skala efikasi diri tertentu. Diketahui bahwa skor efikasi diri subjek berada pada taraf rendah, sedang, dan tinggi pada saat sebelum diberi pelatihan motivasi berprestasi dan setelah diberi pelatihan motivasi berprestasi. Namun mengalami sedikit perubahan yaitu berkurangnya subjek yang memiliki skor rendah.

Table 6. deskripsi statistik skor optimisme

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Optimisme 1 (sebelum)	25	90	137	115.44	10.662
Optimisme 2 (Setelah)	25	108	138	123.04	10.081
Valid N (listwise)	25				

Mean menunjukkan rata-rata tingkat optimisme dari 25 responden tersebut (sebelum pelatihan) yaitu 115.44 dan (setelah pelatihan) naik menjadi 123.04. (Nilai *mean* dapat ditentukan dengan membagi jumlah data dengan banyaknya data). Ini menandakan ada kenaikan dua angka sebelum dan sesudah pelatihan. *Minimum*, menunjukkan data terkecil yaitu 90 sebelum dan 108 setelah pelatihan. *Maximum* menunjukkan data terbesar yaitu 137 sebelum dan 138 setelah pelatihan. Data empirik dari skor *pre-test* diperoleh skor terendah 90 dan tertinggi 137 pada *pre* dan *post*. Pengkategorian didasarkan pada *mean empiric* pada *pre-test*. Kriterianya; rendah (< (*Mean*-1SD)), sedang ((*Mean*-1SD) - (*Mean*+1SD)), dan tinggi (>(*Mean*+1SD)).

Tabel 7. kategorisasi skor optimisme:

No	Kriteria	Jumlah skor	kategorisasi
1	(< (M-1SD)	< (115.44 - 10.662 = 104.778) = < 104.778	Rendah
2	((M-1SD) - (M+1SD)	(104.778) s/d (104.778+10.662+10.662 =) = 104.778 s/d 126.102	Sedang
3	(>(M+1SD)	>(126.102 + 10.662= 136.764) = > 136.764	Tinggi

Tabel 8. kategorisasi skor subjek pada *pre-test* optimisme:

No	Jumlah subjek (frekuensi)	Jumlah skor	kategorisasi
1	Skor < 104.778 = 2 orang	< (115.44 - 10.662 = 104.778) = < 104.778	Rendah
2	Skor 104.778 s/d 126.102 = 20 orang	(104.778) s/d (104.778+10.662+10.662 =) = 104.778 s/d 126.102	Sedang
3	Skor > 136.764 = 3 orang	> (126.102 + 10.662= 136.764) = > 136.764	Tinggi

Tabel 9. kategorisasi skor subjek pada *post-test* optimisme:

No	Jumlah subjek (frekuensi)	Jumlah skor	kategorisasi
1	Skor < 104.778 = 0 orang	< (115.44 - 10.662 = 104.778) = < 104.778	Rendah
2	Skor 104.778 s/d 126.102 = 15 orang	(104.778) s/d (104.778+10.662+10.662 =) = 104.778 s/d 126.102	Sedang
3	Skor > 136.764 = 10 orang	> (126.102 + 10.662= 136.764) = > 136.764	Tinggi

Tabel di atas menjelaskan bahwa ada perubahan jumlah subjek yang memiliki skor rendah dan tinggi saat sebelum dan sesudah dilakukannya pelatihan. Frekuensi menunjukkan seberapa sering datanya muncul, frequency, menunjukkan jumlah responden yang memiliki skor skala optimisme tertentu. Pada kolom frekuensi, diketahui bahwa skor optimisme subjek dalam penelitian ini berada pada taraf rendah, sedang, dan tinggi pada saat sebelum mereka diberi pelatihan motivasi berprestasi dan berbeda setelah mereka diberi pelatihan motivasi berprestasi. Mengalami perubahan yaitu berkurangnya subjek yang memiliki skor rendah dari yang awalnya 2 orang menjadi 0 pada saat setelah pelatihan. Peningkatan skor pada

optimisme ini juga lebih banyak dibandingkan dengan peningkatan pada skor efikasi diri.

Rangkuman daripada deskripsi *statistic* dari kedua variabel *pre* dan *post* adalah sebagai berikut:

Tabel 10. deskripsi statistik total 2 variabel

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Efikasi Diri 1 (sebelum)	25	48	73	60.44	5.824
Efikasi Diri 2 (Setelah)	25	51	76	62.44	5.796
Optimisme 1 (sebelum)	25	90	137	115.44	10.662
Optimisme 2 (Setelah)	25	108	138	123.04	10.081
Valid N (listwise)	25				

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel psikologis di sini yang diukur adalah efikasi diri dan optimisme. Jumlah total subjek adalah 25 mahasiswa. Skor dari skala ED (efikasi diri) yang tertinggi adalah 73 dan jumlah terkecil adalah 48 pada saat sebelum pelatihan; mengalami perubahan menjadi minimal 51 dan maksimal 76 setelah pelatihan. Skor dari skala Opt (optimisme) yang tertinggi adalah 137 dan jumlah terkecil adalah 90 pada saat sebelum pelatihan; mengalami perubahan menjadi mini-mal 108 dan maksimal 138 setelah pelatihan. Standard deviasi (Standar deviasi merupakan akar kuadrat positif dari variansi) adalah 5 pada ED dan 10 pada Opt menunjukkan dispersi rata-rata dari sampel. SD adalah penyimpangan baku yaitu seberapa besar data menyimpang. Standar deviasi dan varians Simpangan baku merupakan variasi sebaran data. Semakin kecil nilai sebarannya berarti variasi nilai data semakin sama. Jika sebarannya bernilai 5 dan 10, maka nilai semua datanya tidaklah sama, dalam artian data yang didapat fluktuatif. Semakin besar nilai sebarannya berarti data semakin bervariasi.

Perbedaan Efikasi Diri dan Optimisme Pada *Pre* dan *Post*

Untuk mengetahui sejauh mana signifikansi perbedaan antara skor *pre-test* dengan *post-test* maka data dianalisis dengan menggunakan teknik *Wilcoxon Signed_Rank Test*. Kaidah yang digunakan adalah apabila nilai $p < 0,05$ maka dikatakan adaperbedaan yang signifikan dan sebaliknya, apabila nilai $p > 0,05$ maka tidak ada perbedaan yang signifikan.

Tabel 11. Hasil Analisis *Wilcoxon Signed-Rank Test Pre-test* dan *Post-test*:

<i>Test Statistics^b</i>		
	Efikasi Diri 2 (Setelah) - Efikasi Diri 1 (sebelum)	Optimisme 2 (Setelah) - Optimisme 1 (sebelum)
Z	-1.459 ^a	-2.261 ^a
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.145	.024
<i>a. Based on negative ranks.</i>		
<i>b. Wilcoxon Signed Ranks Test</i>		

Skor efikasi diri sebelum dan setelah yaitu nilai p menunjukkan angka 0.145 yang berarti bahwa $p > 0.05$ maka tidak ada perbedaan yang signifikan pada hasil skor efikasi diri. Skor optimisme sebelum dan sesudah pelatihan, nilai p menunjukkan angka 0.024 yang berarti bahwa $p < 0.05$ yang berarti bahwa ada perbedaan yang signifikan pada tingkat optimisme sebelum dan setelah pelatihan. Hasil analisis pada kelompok eksperimen mempertegas bahwa adanya perbedaan yang signifikan ($p = 0,024$) antara kondisi *pre-test* dan *posttest* hanya pada sikap terhadap optimisme saja, sementara pada skor efikasi diri tidak mengalami perubahan tingkat yang signifikan.

Untuk mengetahui apakah ada perbedaan di antara 2 kelompok, Teknik Statistik *Non Parametrik – Mann Whitney U* digunakan dalam hal ini. merupakan teknik statistik non parametrik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya perbedaan pada 1 variabel tergantung yang bersifat interval atau rasio yang disebabkan oleh 1 variabel bebas yang bersifat nominal atau ordinal. Data berasal dari 2 kelompok yang berbeda. Berikut merupakan hasil output dari mann whitney u:

Tabel 12. Hasil *output* dari *mann whitney u*:

<i>Ranks</i>				
	Jenis Kelamin	N	<i>Mean Rank</i>	<i>Sum of Ranks</i>
Efikasi Diri 1 (sebelum)	1 (perempuan)	10	9.55	95.50
	2 (laki-laki)	15	15.30	229.50
	Total	25		
Efikasi Diri 2 (Setelah)	1 (perempuan)	10	13.70	137.00
	2 (laki-laki)	15	12.53	188.00
	Total	25		

<i>Test Statistics^b</i>		
	Efikasi Diri 1 (sebelum)	Efikasi Diri 2 (Setelah)
<i>Mann-Whitney U</i>	40.500	68.000
<i>Wilcoxon W</i>	95.500	188.000
<i>Z</i>	-1.923	-.389
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.055	.697
<i>Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]</i>	.055 ^a	.723 ^a
a. Not corrected for ties.		
b. Grouping Variable: Jenis Kelamin		

Test Statistik Skor *Mann-Whitney U* menunjukkan indeks perbedaan dan kolom *sig. (2-tailed)* menunjukkan taraf signifikansi (p) untuk hipotesis yang tidak berarah dan *exact sig (1 tailed)* digunakan untuk hipotesis berarah. Hipotesis dinyatakan diterima jika $p < 0,05$ dan dinyatakan ditolak jika $p > 0,05$. Nilai p pada skor efikasi diri pada saat sebelum pelatihan pada mahasiswa laki-laki dan perempuan yaitu sebesar 0.055 ($p < 0.05$) yang menandakan ada perbedaan tingkat efikasi diri sebelum pelatihan, namun setelah adanya pelatihan, tidak ada perbedaan. Jika Hipotesis diterima untuk mengetahui kelompok apa yang memiliki nilai lebih tinggi dapat dilihat langsung dari besarnya Mean Rank, semakin besar nilai mean maka kelompok yang tersebut lebih tinggi nilai variabel tergantung yang diukur.

Jika dilihat dari mean-rank, maka diketahui bahwa jika hipotesis yang diajukan “ada perbedaan efikasi diri antara mahasiswa putra dan putri sebelum pelatihan” maka hasil menunjukkan bahwa nilai *Mann Whitney U*=40,5 dengan nilai $p = 0,055$ ($p < 0,05$) sehingga hipotesis diterima, yaitu ada perbedaan antara mahasiswa putra dan putri, di mana efikasi diri putra ($mean=15.30$) lebih tinggi daripada putri ($mean=9.55$) sebelum pelatihan. dan sesudah pelatihan, nilai *Mann Whitney U*=68 dengan nilai $p = 0,723$ ($p > 0,05$) sehingga hipotesis tidak diterima, yaitu tidak ada perbedaan yang signifikan antara mahasiswa putra dan putri, di mana efikasi diri putra ($mean=12.30$) hampir sejajar sama dengan putri ($mean=13.70$).

	Jenis Kelamin	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Optimisme 1 (sebelum)	1 (perempuan)	10	14.50	145.00
	2 (laki-laki)	15	12.00	180.00
	Total	25		
Optimisme 2 (Setelah)	1 (perempuan)	10	12.50	125.00
	2 (laki-laki)	15	13.33	200.00
	Total	25		

Test Statistics ^a		
	Optimisme 1 (sebelum)	Optimisme 2 (Setelah)
<i>Mann-Whitney U</i>	60.000	70.000
<i>Wilcoxon W</i>	180.000	125.000
Z	-.833	-.278
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.405	.781
<i>Exact Sig. (2-tailed Sig.)</i>	.428 ^a	.807 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: Jenis Kelamin

Hipotesis dinyatakan diterima jika $p < 0,05$ dan dinyatakan ditolak jika $p > 0,05$. Nilai p pada skor optimisme pada saat sebelum pelatihan pada mahasiswa laki-laki dan perempuan yaitu sebesar 0.405 ($p > 0.05$) yang menandakan tidak ada perbedaan tingkat optimisme sebelum pelatihan, dan setelah adanya pelatihan, juga tidak ada perbedaan. Jika Hipotesis diterima untuk mengetahui kelompok apa yang memiliki nilai lebih tinggi dapat dilihat langsung dari besarnya *Mean Rank*, semakin besar nilai mean maka kelompok yang tersebut lebih tinggi nilai variabel tergantung yang diukur. Jika dilihat dari *mean-rank*, maka diketahui bahwa ada sedikit perbedaan antara mahasiswa putra dan putri namun tidak signifikan, di mana optimisme putra ($mean=12$) sedikit lebih rendah daripada putri ($mean=14.50$) sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan, yaitu ada sedikit perbedaan yang tidak signifikan antara mahasiswa putra dan putri, di mana tingkat optimisme putra ($mean=13.33$) hampir sejajar sama dengan putri ($mean=12.50$).

Untuk melihat ada dan tidaknya hubungan di antara variabel efikasi dan optimisme pasca pelatihan, dilakukan uji analisis dengan non-

Correlations				
parametrik Spearman Rho:			Efikasi Diri 2 (Setelah)	Optimisme 2 (Setelah)
Spearman's rho	Efikasi Diri 2 (Setelah)	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	.468*
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.	.018
		N	25	25
	Optimisme 2 (Setelah)	<i>Correlation Coefficient</i>	.468*	1.000
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.018	.
		N	25	25

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Nilai p (taraf signifikansi) menunjukkan angka 0.018 yang berarti bahwa $P < 0.05$ yang berarti bahwa ada hubungan antara efikasi diri dengan optimism pada mahasiswa setelah diberikannya perlakuan, kedua variabel saling berkorelasi.

Berdasarkan hasil analisis telah diketahui bahwa dalam penelitian eksperimen kuasi ini perlakuan yang berupa pelatihan motivasi berprestasi mampu meningkatkan sikap optimisme pada para mahasiswa aktivis organisasi, sehingga subjek yang mengikuti pelatihan memiliki sikap terhadap optimisme lebih tinggi dibanding dengan mereka (yaitu kriteria subjek yang sama) yang tidak mengikuti pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti terbukti. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa AMT efektif dalam meningkatkan sikap optimisme pada ormawa di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sementara tingkat efikasi diri tidak meningkat secara signifikan pasca pelatihan, sementara berdasarkan jenis kelamin baik mahasiswa putra maupun putri memiliki skor optimisme yang hampir sama sejajar, dan skor efikasi diri pada mahasiswa putra lebih tinggi daripada mahasiswa putri. Hasil skor pada post-test dalam penelitian ini erat kaitannya dengan perlakuan variabel bebas yang diberikan yaitu berupa pelatihan motivasi berprestasi yang dalam bahasa Inggris disebut sebagai *achievement motivation training* (AMT).

AMT merupakan salah satu kegiatan pelatihan bagi peningkatan motivasi berprestasi (*need for achievement*) dalam diri seseorang. Pada intinya kegiatan pelatihan ini memberi kesadaran pada seseorang untuk mengetahui potensi yang dimilikinya, serta menyuntikkan semangat yang orang bersangkutan untuk berprestasi semaksimal mungkin. Tema yang disampaikan dalam penelitian yang erat kaitannya dengan motivasi akan direspon oleh para mahasiswa yang memang dalam dunia akademisi, motivasi sangat dibutuhkan untuk menjalani studi dengan lancar dalam perkuliahan.

Menurut Bandura motivasi adalah konstruk kognitif yang mempunyai dua sumber, gambaran hasil pada masa yang akan datang, dan harapan keberhasilan didasarkan pada pengalaman menetapkan dan mencapai tujuan-tujuan antara. Dengan kata lain, harapan mendapat reinforcement pada masa yang akan datang memotivasi seseorang untuk bertingkah laku tertentu. Dalam hal ini erat kaitannya antara efikasi dan optimisme di mana seseorang yang memiliki persepsi harapan ke depan yang lebih baik dari kehidupan sebelumnya akan mengembangkan pemikiran positif yang selanjutnya akan dikembangkan dalam wujud perilaku yang lebih baik.

Seseorang dengan efikasi diri percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi yang rendah cenderung mudah menyerah. Sementara dengan orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. Hal senada juga di ungkapkan oleh Gist, yang menunjukkan bukti bahwa perasaan efikasi diri memainkan satu peran penting dalam mengatasi memotivasi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan tertentu. Skor efikasi diri yang berbeda antara putra dan putri mungkin disebabkan karena sebagai laki-laki adalah menjadi yang memiliki tanggung jawab lebih dan memiliki image sebagai pemimpin.

Hasil analisis data menunjukkan adanya korelasi antara variabel efikasi diri dan optimisme pasca pelatihan, meskipun efikasi diri tidak mengalami peningkatan setinggi optimisme. Adanya korelasi di antara keduanya dapat dijelaskan seperti dalam penelitian ilmu psikologi positif, diungkapkan bahwa tujuan hidup erat kaitannya dengan efikasi diri, optimisme dan harapan. Pada zaman sekarang tuntunan hidup lebih berat dibandingkan tahun-tahun lalu, sehingga membutuhkan efikasi diri dan optimisme yang tinggi. Konsep efikasi diri berpengaruh ke hubungan sosial seseorang terhadap orang lain, sedangkan optimisme dan harapan sangat berpengaruh terhadap pengembangan diri.

Faktor lain yang mendorong terciptanya peningkatan tingkat sikap optimisme tersebut adalah penyusunan materi yang sesuai dengan aspek optimisme dan dikaitkan dengan aspek mahasiswa sebagai pengurus organisasi, caratrainer dalam menyampaikan materi pelatihan, dengan penyampaian yang tidak monoton dan juga adanya *ice breaking* menjadikan peserta bersemangat mengikutipelatihan meskipun mereka telah lelah karena padatnya jadwal dan banyak dari peserta lainnya yang pada hari kedua hanya sebagian mahasiswa saja yang mau mengikuti pelatihan. Selain itu, faktor subjek yang mayoritas adalah para ketua organisasi pun turut mendukung terbuktinya hipotesis penelitian yang diajukan, yaitu beberapa merasa memiliki tanggung jawab untuk tetap mengikuti pelatihan. Pihak universitas pun juga turut berperan dalam mengkondisikan jalannya kegiatan dan mendukung pelatihan AMT yang dilaksanakan. Hanya saja jumlah sampel yang mengikuti sampai akhir acara tidaklah sebanyak pada awal acara pembukaan AMT, kemungkinan semakin berkurangnya jumlah peserta juga memiliki efek terhadap hasil penelitian.

Robert L. Smith dalam artikelnya berjudul *Achievement Motivation Training: An Evidence-Based Approach to Enhancing Performance*, mengungkapkan bahwa Pelatihan AMT adalah sebuah desain yang sangat bagus berdasarkan riset, dan merupakan program yang sudah digunakan berulang kali untuk meningkatkan prestasi dan performansi kinerja pribadi. Dikarenakan kelebihannya berdasarkan penemuan riset, AMT dihadirkan sebagai sebuah program yang berdasarkan bukti untuk meningkatkan prestasi dan kinerja seseorang. AMT memiliki dasar teori yang kokoh dengan efektivitas yang telah didemonstrasikan (diujicobakan) dalam setting yang luas. Para konselor dan para ahli spesialis *behavioral science* mungkin seyogyanya mempertimbangkan untuk memilih program AMT untuk meningkatkan prestasi dan kinerja para murid sekolah dan orang dewasa. Bagaimanapun juga faktor-faktor internal dari tiap individu juga menentukan hasil pelatihan yang berbeda-beda.

Optimis dan harapan merupakan dua konsep yang hampir sama namun secara kontruk keduanya berbeda. Bryant dan Cvengros, Carifioa dan Rhodes menyatakan optimis dan harapan adalah dua konsep yang berbeda dan bebas namun keduanya berhubungan sangat erat dan saling melengkapi. Perbedaan optimis dan harapan yakni fokus harapan lebih langsung pada pencapaian pribadi dari suatu tujuan khusus sedangkan fokus optimis lebih luas pada kualitas yang diharapkan dari masa depan secara umum. Efikasi diri, optimis, dan harapan merupakan tiga konsep yang berbeda dalam psikologi positif namun saling berhubungan. Pada akhirnya seseorang yang memiliki efikasi diri yang baik, selalu berjuang, berpandangan optimis dan memiliki harapan sekalipun ia menghadapi masalah, ia akan bisa mencapai tujuan dan masa depannya dengan sukses, menilik dari teori yang ada Snyder tersebut bahwa seperti dalam penelitian ini baik optimis dan efikasi diri memiliki hubungan yang signifikan meski efikasi diri tidak dapat meningkat dengan perlakuan AMT, namun masih perlu dikaji ulang bahwa subjek dalam penelitian tidak mencapai 30 orang atau kurang dari 30 subjek sehingga hasil bisa saja berubah saat subjek penelitian lebih dari 30 orang dan menggunakan parametric test.

Semakin baik persepsi seseorang terhadap apa yang sedang ia kerjakan, maka kemungkinanan semakin baik hasil pekerjaan yang ia lakukan. Belajar atau melakukan sesuatu yang didasarkn pada keterpaksaan akan mempengaruhi psikis seseorang sehingga hasil yang dicapai tidak maksimal karena adanya perasaan ketergantungan dan ketidaknyamanan. Dorongan untuk beprestasi harus ditumbuhkan baik dari dalam diri maupun dari luar. Dorongan dari dalam diri antara lain adalah berupa kesadaran untuk meraih hasil yang tinggi.

Dorongan dari luar misalnya antara lain adalah kondisi suasana kampus, peran senior, dan organisasi mahasiswa, serta dosen. Kesadaran dari dalam diri (faktor internal) merupakan faktor yang menentukan seseorang dalam mencapai sesuatu. Faktor eksternal juga mempengaruhi seseorang dalam hal mencapai sesuatu yang diinginkan tapi hanya mempengaruhi bukan menentukan. Motivasi berprestasi sangat tergantung oleh usaha dan upaya seseorang itu sendiri.

D. Penutup

Program Achievement Motivation Training—AMT for University Students untuk meningkatkan optimisme dan efikasi diri pada mahasiswa ini terbukti dapat meningkatkan sikap mahasiswa terhadap optimisme, namun tidak terhadap efikasi diri. dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini terdapat perbedaan antara skor *pre-test* dan *post-test* pada subjek yang tergabung dalam kelompok eksperimen. ada perubahan jumlah subjek yang memiliki skor rendah dan tinggi saat sebelum dan sesudah pelatihan, dimana jumlah mahasiswa dalam penelitian ini yang memiliki skor efikasi diri dan optimisme yang rendah mengalami penurunan jumlah. Jadi ada skor yang awalnya rendahpun berkurang pasca pelatihan. Pelatihan AMT efektif meningkatkan sikap optimisme mahasiswa, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti.

Adapun saran dapat dikemukakan antara lain:

1. Untuk Subjek Penelitian: Harapannya dapat mempertahankan hal-hal yang selama ini dipergunakan dalam mencari solusi yang terbaik dalam permasalahan yang dihadapi dengan cara optimis dalam memandang setiap masalah sehingga tidak kehilangan semangat dan menghadapi setiap masalah dengan lebih bijak.
2. Untuk Institusi: Harapannya dapat menjadikan masukan yang berarti terhadap perkembangan mahasiswa pada umumnya dan mahasiswa anggota pengurus organisasi khususnya, dan institusi dapat membantu mengembangkan optimism mahasiswa agar tetap terbina dengan salah satunya pembuatan program seminar yang mampu memberikan satu bentuk wacana baru bagi mahasiswa agar terjaganya sikap optimisme dalam setiap diri mahasiswa.
3. Bagi Peneliti selanjutnya: Meskipun penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara AMT terhadap optimisme, generalisasi penelitian ini untuk lingkup yang lebih luas masih perlu dikaji ulang karena subjek dalam penelitian ini lingkup penelitiannya hanya pada

mahasiswa aktivis organisasi, dengan mempertimbangkan heterogenitas prodi dan jurusan. Generalisasi penelitian selanjutnya hasilnya untuk ruang lingkup yang lebih besar. Peneliti selanjutnya disarankan dapat mengontrol variabel-variabel lain yang dapat lebih memperkaya hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri dan optimisme seperti pada bidang pendidikan, IPK, kondisi psikis maupun hal-hal lain yang dapat dipengaruhi oleh keduanya.

E. Refrensi

- Adila, Dewi. M. (2010). *Hubungan Self-Esteem dengan Optimisme Meraih Kesuksesan Karir Pada Mahasiswa. Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Tidak diterbitkan.
- Alwisol. (2008). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Bandura, Albert. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- DeWitz, S. Joseph., Woolsey, M. Lynn., Walsh, W. Bruce. (2009). *Journal of College Student Development, Volume 50, Number 1, January/February 2009*, pp. 19-34 (Article).
- Ginnis, A. (1995). *Kekuatan Optimisme*. Jakarta: Mitra Utama
- J. Feist, dan G.J Feist. (1998). *Theories of Personality _Fourth Edition_*, Boston: Mcgraw-Hill Companies Inc.
- Lopez, S.J., Snyder, C.R. (2003) . *Positive Psychological Assessment: A Handbook of Models and Measures*. Washington DC: American Psychological Assosiation.
- Munawaroh, Siti Nurhasanah. (2012). *Peran Harapan, Optimisme, dan Efikasi Diri Terhadap Kepemimpinan Stratejik*. Yogyakarta: Tesis Perpustakaan Pusat UGM.
- Myers, A and Hansen, C. (2002). *Experimental Psychology 5th edition*. USA:Wadsworth Group.
- Seligman, M.E. (2008). *Menginstal Optimisme*. Bandung: Momentum.
- Smith, Robert L. (2011). *Achievement motivation training: An evidence-based approach to enhancing performance*. Retrieved from http://counselingoutfitters.com/vistas/vistas11/Article_56.pdf.

Slamet

Snyder, C.R, Lopez, S.J. (2007). *Positive Psychology, The Scientific and Practical Explorations of Human Strength*. California: Sage Publications

Suseno, Miftahun Ni'mah. (2012). *Pengaruh Pelatihan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efikasi Diri Sebagai Pelatih Pada Mahasiswa*. Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia.

Vuong, Mui., Brown-Welty, Sharon., Tracz, Susan. (2010). The Effects of Self-Efficacy on Academic Success of First-Generation College Sophomore Students. *Journal of College Student Development* Volume 51, Number 1, January/February 2010. pp. 50-64. Maryland USA: The Johns Hopkins University Press.

