

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Efikasi Diri

1. Pengertian Efikasi Diri

Menurut Bandura, "*Perceived self efficacy refers to beliefs in one's capabilities to organize and execute the course of action required to manage prospective situations.*"¹ Maksudnya, efikasi diri merujuk kepada keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mengelola situasi yang akan dihadapi.

Mengenai efikasi ini, Alwisol memberikan penjelasan yang cukup mudah dipahami dengan mengemukakan bahwa:

Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Efikasi ini berbeda dengan aspirasi(cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya(dapat dicapai), sedang efikasi menggambarkan penilaian kemampuan diri.²

Dalam referensi lain, Jess Feist menyatakan bahwa "Efikasi diri sebagai bentuk keyakinan seseorang pada kemampuan yang dimiliki untuk melakukan kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan."³ Sementara itu menurut Cervone, sebagaimana dikutip Friedman, Efikasi diri merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi dari

¹ Albert Bandura, "Exercise of Personal and Collective Efficacy in Changing Societies," dalam *Self-Efficacy in Changing Societies*, ed. Albert Bandura (New York: Cambridge University Press, 1997), 2.

² Alwisol, *Psikologi Kepribadian Edisi Revisi* (Malang: UMM Press, 2011), 287.

³ Jess Feist dan Gregory J. Feist, *Teori Kepribadian*, terj. Smita Prathita (Jakarta: Salemba Humanika, 2011), 212.

apa yang diinginkan dirinya dan lingkungan serta proses penilaian dari evaluasi di lingkungannya.⁴

Beberapa definisi yang telah dikemukakan menunjukkan adanya keberagaman sudut pandang mengenai efikasi diri. Namun demikian kiranya dapat disimpulkan titik temu di antara semua definisi tersebut, bahwa efikasi diri merupakan bentuk keyakinan yang dimiliki oleh seorang individu untuk dapat menyelesaikan suatu tugas atau mengatasi persoalan secara mandiri.

2. Sumber-Sumber Efikasi Diri

Perubahan tingkah laku dalam sistem Bandura, sebagaimana dikutip Alwisol, kuncinya adalah efikasi diri. Efikasi diri atau keyakinan diri itu dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni:

a. Pengalaman Performansi

Adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Sebagai sumber, performansi masa lalu menjadi pengubah efikasi diri yang paling kuat pengaruhnya.

b. Pengalaman Vikarius

Diperoleh melalui model sosial. Efikasi akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya efikasi akan menurun

⁴ Howard S. Friedman dan Miriam W. Schuckack, *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern*, terj. Fransiska Dian Ikarini, dkk (Jakarta: Erlangga, 2006), 284.

jika mengamati orang yang kemampuannya kira-kira sama dengan dirinya ternyata gagal.

c. Persuasi Sosial

Efikasi diri juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat mempengaruhi efikasi diri. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi.

d. Keadaan Emosi

Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi efikasi di bidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi efikasi diri. Namun bisa terjadi, peningkatan emosi(yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan efikasi diri.⁵

Uraian ini memberikan gambaran yang jelas bahwa efikasi diri seseorang terbentuk melalui serangkaian proses yang bersumber dari pengalaman performansi, pengalaman vikarius, persuasi sosial serta keadaan emosi. Kombinasi dari beberapa aspek tersebut, atau kombinasi seluruhnya, dapat mempengaruhi tinggi rendahnya efikasi diri seseorang.

3. Indikator Efikasi Diri

Dalam konteks penelitian kuantitatif, indikator mutlak diperlukan guna menyusun instrumen yang valid dan reliabel. Sepengetahuan penulis sejauh ini, indikator yang dipakai dalam penelitian tentang efikasi diri

⁵ Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, 289.

kebanyakan mengacu kepada konsep dimensi-dimensi dalam efikasi diri. Maddux mengutip pendapat Bandura yang menyebutkan bahwa efikasi diri meliputi tiga dimensi, yaitu:

a. *Magnitude*

Besaran efikasi diri dalam hirarki perilaku menunjuk kepada keyakinan seseorang atas kemampuan dirinya dalam menyelesaikan berbagai macam kesulitan yang dihadapi, mulai dari tingkat kesulitan yang mudah hingga tingkat kesulitan yang tinggi.

b. *Strength*

Kekuatan efikasi diri mengacu kepada keteguhan keyakinan seseorang dalam melakukan perilaku tertentu. Hal ini sangat berhubungan erat dengan persistensi seseorang dalam menghadapi setiap hambatan yang ada.

c. *Generality*

Keumuman efikasi diri mencakup sejauh mana pengalaman keberhasilan ataupun kegagalan mempengaruhi efikasi seseorang pada perilaku tertentu, atau juga terhadap perilaku lain dan konteks yang mirip dengannya.

Lebih lanjut Maddux juga menyebutkan bahwa kebanyakan studi atau penelitian tentang efikasi diri lebih cenderung memakai indikator *strength*(kekuatan) sebagai domain utama dalam instrumennya.⁶ Hal ini lebih disebabkan karena dimensi *strength* berkaitan langsung dengan kuat

⁶ James E. Maddux, "Self-Efficacy Theory: an Introduction", dalam *Self-Efficacy, Adaptation, and Adjustment: Theory, Research, and Application*, ed. James E. Maddux (New York: Plenum Press, 1995), 9-10.

lemahnya keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapinya.

Dengan bahasa yang lebih operasional, Zulkaida menyarikan pendapat Bandura tentang dimensi efikasi diri ini. Sejalan dengan apa yang telah disebutkan sebelumnya, terdapat tiga dimensi dalam efikasi diri seseorang. Dimensi *magnitude* berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang mampu dikerjakan oleh seorang individu, mulai dari tingkat sederhana, yang cukup sulit hingga yang sangat sulit untuk dilakukan. Dimensi *strength* berkaitan dengan kekuatan dari keyakinan diri seorang individu pada kemampuan yang dimiliki. Sementara dimensi *generality* berkaitan dengan bagaimana kemampuan seorang individu dalam menyelesaikan tugas pada berbagai situasi atau kondisi.⁷

Schunk, salah seorang murid Bandura, telah menyoroti isu pengukuran efikasi ini sejak awal. Menurutnya, diperlukan sebuah penelitian untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan untuk melihat efikasi seseorang memang benar-benar reliabel dan secara valid mampu mencerminkan domain tertentu. Sebagai konsekuensinya, seorang peneliti biasanya mengembangkan pengukuran efikasi mereka sendiri dan mengaitkannya dengan domain lain yang akan diteliti. Karena itulah,

⁷ Zulkaida, dkk., *Pengaruh Locus Of Control Dan Efikasi Diri terhadap Kematangan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas (SMA): Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitek & Sipil)*, Vol. 2, 21-22 Agustus, 2007, 2.

peneliti harus melaporkan validitas dan reliabilitas instrumen yang ia gunakan.⁸

Dengan mengadaptasi berbagai teori yang sudah dipaparkan di atas, maka penulis mengkonstruksi beberapa indikator efikasi diri. Untuk dimensi *magnitude*, penulis menggunakan indikator adanya keyakinan mampu menyelesaikan berbagai tugas dengan tingkat kesulitan yang beragam. Adanya keyakinan pada kemampuan diri dalam menghadapi hambatan dan kesulitan dipakai untuk mewakili dimensi *strength*. Sedangkan untuk dimensi *generality*, penulis memakai indikator adanya keyakinan bahwa diri mampu menyelesaikan tugas pada berbagai situasi dan kondisi.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Dalam berbagai literatur, banyak ahli yang memberikan berbagai definisi terkait motivasi ini. Salah satu definisi yang mudah dipahami yakni sebagaimana yang dikemukakan Sardiman bahwa:

Kata motif, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak.⁹

⁸ Dale H. Schunk, “Self Efficacy and Achievement Behaviors,” *Educational Psychology Review*, I, 3, (1989), 201-202.

⁹ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), 73.

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata, “Motivasi merupakan kekuatan yang menjadi dorongan atau menggerakkan individu untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.”¹⁰ Senada dengan hal itu, Syaiful Bahri Djamarah berpendapat bahwa “Motivasi merupakan pendorong yang akan mengubah energi yang berasal dari dalam diri sendiri yang diwujudkan dalam aktivitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu.” Mc.Donald, masih dalam Syaiful Bahri Djamarah juga berpendapat, “Motivasi adalah perubahan energi yang ada dalam diri manusia yang ditandai dengan adanya peasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.”¹¹

Sebenarnya masih banyak pendapat dari para ahli mengenai definisi motivasi. Namun demikian beberapa definisi tersebut menurut penulis telah cukup menggambarkan makna motivasi. Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan kuat dalam diri individu yang dapat mengerakkannya untuk melakukan suatu tindakan tertentu demi mencapai tujuan tertentu.

2. Peran dan Fungsi Motivasi dalam Belajar

Menurut Hamzah B. Uno, peranan motivasi belajar penting untuk meningkatkan prestasi belajar mahasiswa. peranan motivasi tersebut dibagi menjadi 3 yaitu:

¹⁰ Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pembelajaran* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), 61.

¹¹ Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 148.

- a. Peran motivasi dalam menentukan penguatan belajar. Motivasi berperan dalam penguatan belajar apabila seseorang mengalami permasalahan yang memerlukan pemecahan dan hanya dapat dipecahkan melalui usaha yang pernah dilakukan.
- b. Peran motivasi dalam memperjelas tujuan belajar. Peran motivasi lebih terkait dengan kemaknaan belajar. Individu akan lebih termotivasi untuk belajar apabila ia mengetahui manfaat yang akan didapatkannya dari mempelajari hal tersebut.
- c. Motivasi menentukan ketekunan belajar. Dengan motivasi yang tinggi maka akan berusaha belajar lebih baik dan tekun dengan harapan memperoleh hasil yang diharapkan.¹²

Adapun mengenai fungsi dari motivasi dalam belajar, Syaiful Bahri Djamarah menyebutkan setidaknya terdapat tiga hal:

- a. Motivasi sebagai pendorong perbuatan.
Karena memiliki keinginan untuk mengetahui tentang suatu hal, maka muncul minat dalam diri untuk belajar dan memahami hal tersebut. Seiring dengan adanya minat, muncul sikap untuk melakukan sesuatu agar dapat mengetahui hal tersebut.
- b. Motivasi sebagai penggerak perbuatan.
Akal pikiran yang berproses dengan membedah nilai-nilai yang ada dalam materi pelajaran kemudian diwujudkan dalam sikap dan

¹² Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 27-28.

perbuatan, sehingga benar-benar dapat mengerti apa yang menjadi isi kandungan materi.

c. Motivasi sebagai pengarah perbuatan

Individu yang mempunyai motivasi dapat menyelesaikan perbuatan yang harus dilakukan dan perbuatan mana yang harus diabaikan.¹³

3. Indikator Motivasi

Indikator yang sering dipakai dalam berbagai penelitian tentang motivasi mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Hamzah B. Uno. Menurutnya, motivasi seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator berikut ini:

a. Adanya hasrat dan keinginan untuk berhasil.

Hasrat untuk berhasil ini sering disebut dengan motif berprestasi, yaitu motif untuk berhasil dan keinginan untuk mendapatkan kesempurnaan hasil dalam mengerjakan suatu tugas.

b. Adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar.

Dorongan atau kebutuhan dalam belajar bisa dikarenakan dorongan dari dalam diri atau dorongan dari pihak luar. Ketika berada pada lingkungan yang menuntutnya berprestasi tinggi, maka seseorang cenderung rajin belajar agar dapat mengimbangi lingkungannya. Ketika mahasiswa mendapati mata kuliah yang sulit, maka dia akan merasa butuh untuk belajar agar tidak tertinggal.

¹³ Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar*, 157.

- c. Adanya harapan dan cita-cita masa depan.

Seseorang yang memiliki cita-cita yang jelas dan fokus pada cita-cita tersebut biasanya akan lebih termotivasi untuk belajar dengan giat agar dapat meraih apa yang menjadi cita-citanya tersebut. Lebih baik lagi jika cita-cita itu murni keinginannya, sehingga dorongan akan muncul dari dalam diri.

- d. Adanya penghargaan dalam belajar.

Kadang seseorang belajar bukan dikarenakan motif berprestasi, melainkan karena dorongan untuk menghindari dari kegagalan yang bersumber pada ketakutan akan kegagalan.

- e. Adanya kegiatan yang menarik dalam belajar.

Banyak dari peserta didik yang senang untuk belajar dikarenakan mereka menemui hal yang menarik dalam belajar itu sendiri, sehingga mereka menyelesaikannya sampai tuntas.

- f. Adanya lingkungan belajar yang kondusif.

Lingkungan yang dapat menciptakan suasana yang nyaman untuk belajar akan turut meningkatkan motivasi untuk belajar dan tidak mudah cepat bosan.¹⁴

Dari teori-teori tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa untuk mengetahui seberapa besar motivasi yang dimiliki mahasiswa maka dapat diukur dengan beberapa indikator, antara lain dilihat dari adanya hasrat dan keinginan untuk berhasil, adanya dorongan dan kebutuhan

¹⁴ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, 31-33.

dalam belajar, adanya harapan dan cita-cita masa depan, adanya penghargaan dalam belajar, adanya kegiatan yang menarik dalam belajar, serta adanya lingkungan belajar yang kondusif. Namun dalam penelitian ini, penulis menggunakan empat indikator yang disebutkan pertama. Hal ini bertujuan agar dapat mengeksplorasi lebih lanjut tentang motivasi intrinsik yang dimiliki mahasiswa.

C. Prestasi Belajar

1. Pengertian Prestasi Belajar

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, prestasi adalah “Penguasaan pengetahuan atau ketrampilan yang dikembangkan kemudian ditunjukkan dengan nilai tes atau angka yang diberikan oleh pengajar.”¹⁵ Prestasi belajar merupakan cerminan dari tingkatan yang mampu dicapai oleh mahasiswa dalam meraih tujuan yang sudah ditetapkan di setiap bidang studi.

Menurut Sardiman, “Belajar merupakan perubahan tingkah laku atau penampilan, dengan serangkaian kegiatan misalnya dengan membaca, mengamati, mendengarkan, meniru dan lain sebagainya.”¹⁶ Sependapat dengan Sardiman, menurut Witherington dalam Nana Syaodih, “belajar merupakan perubahan dalam kepribadian seseorang, yang dimanifestasikan dalam bentuk pola-pola respon baru yang dapat

¹⁵ Tim Penyusun Kamus Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1997), 895.

¹⁶ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, 20.

berbentuk keterampilan, sikap, kebiasaan, pengetahuan serta kecakapan hidup.”¹⁷

Menurut Slameto, “belajar merupakan suatu proses usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk memperoleh perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, yang berasal dari hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya.”¹⁸ Syaiful Bahri Djamarah juga berpendapat bahwa “belajar merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan suatu perubahan tingkah laku dari hasil dari pengalaman individu dan lingkungannya yang termasuk dalam kognitif, afektif, dan psikomotor.”¹⁹

Beberapa pengertian di atas apabila dikumpulkan maka akan memberikan sebuah pengertian yang utuh bahwa prestasi belajar merupakan hasil yang diperoleh setelah melakukan serangkaian proses belajar, yang secara kuantitatif dapat ditunjukkan dengan nilai atau angka yang diberikan oleh pendidik kepada subjek belajar yang bersangkutan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar

Menurut Slameto, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar dapat digolongkan menjadi dua, yaitu faktor intern dan faktor ekstern.

a. Faktor Intern

1) Faktor jasmani, yaitu faktor kesehatan dan cacat tubuh.

¹⁷ Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pembelajaran*, 155.

¹⁸ Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi* (Jakarta: Bina Aksara, 2010), 2.

¹⁹ Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar*, 13.

- 2) Faktor psikologis, yaitu inteligensi, perhatian, minat, bakat, motif, kematangan dan kesiapan.
- 3) Faktor kelelahan, yaitu kelelahan jasmani dan kelelahan rohani.

b. Faktor Ekstern

- 1) Faktor keluarga, meliputi cara orang tua mendidik, relasi antara anggota keluarga, suasana rumah, keadaan ekonomi keluarga, pengertian orang tua dan latar belakang kebudayaan.
- 2) Faktor sekolah, meliputi metode mengajar, kurikulum, relasi guru dengan siswa, relasi siswa dengan siswa, disiplin sekolah, alat pelajaran, waktu sekolah, keadaan gedung, metode belajar, dan tugas rumah.
- 3) Faktor masyarakat, meliputi kegiatan siswa dalam masyarakat, mass media, teman bergaul, dan bentuk kehidupan masyarakat.²⁰

Sedangkan Muhibbin Syah dalam Psikologi Belajar, mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi belajar menjadi tiga macam, yaitu:

a. Faktor internal

Faktor ini berasal dari dalam diri mahasiswa sendiri yang meliputi faktor fisiologis(yang bersifat jasmani) dan aspek psikologis(yang bersifat rohani).

²⁰ Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*, 54.

- 1) Aspek fisiologis

Kondisi umum jasmani seseorang dapat mempengaruhi semangat dan intensitas mahasiswa dalam mengikuti kegiatan pembelajaran.

- 2) Aspek psikologis.

Banyak faktor yang termasuk dalam aspek psikologis, diantaranya faktor rohaniyah yang dianggap lebih penting. Faktor-faktor ini seperti: tingkat kecerdasan, sikap, bakat, minat dan motivasi.

- b. Faktor eksternal

Faktor eksternal terdapat dua macam yaitu:

- 1) Lingkungan sosial

Lingkungan sosial mencakup lingkungan sekolah, masyarakat dan lingkungan keluarga.

- 2) Lingkungan nonsosial

Faktor yang termasuk lingkungan nonsosial yaitu gedung sekolah dan letaknya, rumah tempat tinggal keluarga dan letaknya, alat-alat belajar, keadaan cuaca, dan waktu belajar yang digunakan dalam belajar.

- c. Faktor pendekatan belajar

Faktor pendekatan belajar merupakan upaya belajar yang meliputi strategi dan metode yang digunakan mahasiswa untuk melakukan kegiatan mempelajari materi pelajaran.²¹

²¹ Muhibbin Syah, *Psikologi Belajar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), 144.

3. Indeks Prestasi Belajar Mahasiswa

Keberhasilan belajar mahasiswa diukur dengan indeks prestasi(IP) yang dinyatakan dengan angka. IP adalah nilai rata-rata yang merupakan satuan nilai akhir yang menggambarkan mutu/kualitas keberhasilan dari penyelesaian suatu program studi. Oleh karenanya penulisan angka nilai IP harus ditulis apa adanya(tidak boleh dibulatkan). Indeks prestasi dibedakan menjadi:

a. Indeks Prestasi Semester(IPS)

Evaluasi hasil belajar akhir semester ialah penilaian tingkat keberhasilan mahasiswa dalam menempuh beban studinya pada suatu semester. Tingkat keberhasilan belajar ini dinyatakan dengan indeks prestasi semester(IPS). Indeks prestasi semester(IPS) didapatkan dari total perkalian satuan kredit(sks) setiap matakuliah yang diprogram pada suatu semester dengan nilai mata kuliah tersebut dibagi dengan total satuan kredit seluruh matakuliah yang diprogram pada semester tersebut. Selain menyatakan tingkat keberhasilan mahasiswa pada suatu semester, IPS juga menentukan beban studi mahasiswa yang bersangkutan pada semester berikutnya.

b. Indeks Prestasi Kumulatif(IPK)

Evaluasi hasil belajar akhir studi ialah penilaian tingkat keberhasilan mahasiswa dalam menempuh seluruh beban studi pada suatu program studi. Tingkat keberhasilan belajar ini dinyatakan dengan indeks prestasi kumulatif(IPK). IPK merupakan nilai rata-rata

yang didapat dari total hasil perkalian satuan kredit(sks) setiap matakuliah pada suatu program studi dengan nilai matakuliah tersebut, dibagi dengan total satuan kredit matakuliah yang menjadi beban studi pada program studi tersebut.

Hasil evaluasi belajar pada akhir semester atau akhir studi mahasiswa dapat diberikan predikat sesuai dengan IPS atau IPK yang diperoleh. Predikat untuk IPS atau IPK adalah sebagaimana tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Predikat Indeks Prestasi

IP	Predikat
3,65 – 4,00	Cumlaude
3,35 – 3,64	Sangat Memuaskan
3,00 – 3,34	Memuaskan

Adapun rumus untuk menghitung IPS atau IPK secara sederhana dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\text{Indeks Prestasi} = \frac{\text{Total SKS} \times \text{Nilai}}{\text{Total Beban Studi}}^{22}$$

D. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi Belajar melalui Motivasi

Keterkaitan antara efikasi diri, motivasi dan prestasi dapat dipahami dari uraian berikut. Zimmerman dan Schunk mengemukakan bahwa efikasi diri lebih mengarah pada pertimbangan diri seseorang tentang kemampuannya

²² Tim Penyusun, *Buku Pedoman Akademik STAIN Kediri* (Kediri: STAIN Kediri Press, 2014), 71-72.

pada domain-domain tertentu, daripada sifat-sifat yang meliputi berbagai hal atau sebuah konsep diri yang global.²³ Maka perlu ditekankan kembali bahwa efikasi diri merupakan hal spesifik mengenai keyakinan seseorang atas kemampuan mereka dalam hal tertentu, sehingga ini berbeda dengan konsep diri secara umum.

Pada referensi lainnya, Kristen Zulkosky menganalisis teori *self-efficacy* milik Bandura. Dia menyimpulkan efikasi diri mempengaruhi bagaimana seseorang berpikir, merasakan, memotivasi diri sendiri dan bertindak. Efikasi diri berfokus pada persepsi atau pendapat bahwa seorang individu mampu menyelesaikan tujuan tertentu dan tidak dapat dirasakan secara global. Untuk memperoleh efikasi diri, seseorang dapat menyelesaikan sebuah tugas dengan sukses, mengamati orang lain mengerjakan suatu tugas dengan sukses, mendapatkan umpan balik yang positif saat mampu menyelesaikan tugas tertentu, atau mempercayakan pada isyarat-isyarat psikologis.²⁴ Artinya, efikasi diri dapat terbentuk melalui beberapa proses yang saling menguatkan.

Keterkaitan efikasi dengan motivasi dapat dipahami dari uraian Zimmerman pada Jurnal *Contemporary Educational Psychology*. Dia menerjemahkan maksud Bandura dengan menjelaskan bahwa efikasi diri juga menunjukkan validitas yang konvergen dalam mempengaruhi beberapa

²³ Barry J. Zimmerman dan Dale H. Schunk, "Albert Bandura: The Scholar and His Contributions to Educational Psychology," dalam *Educational Psychology: a Century of Contributions*, ed. Barry J. Zimmerman dan Dale H. Schunk (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc., 2003), 446.

²⁴ Kristen Zulkosky, "Self Efficacy: a Concept Analysis," *Nursing Forum*, 44(2), (April-June, 2009), 93.

indikasi motivasi akademik seperti pilihan aktifitas, tingkat usaha yang dilakukan, persistensi dan reaksi emosional. Seorang pembelajar dengan efikasi tinggi lebih aktif berpartisipasi, bekerja lebih keras, bertahan lebih lama, dan mempunyai reaksi emosional negatif (meragukan kemampuan diri) yang lebih sedikit ketika mereka menghadapi kesulitan.²⁵ Penjelasan ini menunjukkan bahwa efikasi berpengaruh terhadap motivasi akademik yang ditunjukkan dengan beberapa indikator sebagaimana yang telah disebutkan.

Adapun keterkaitan efikasi diri, motivasi dan prestasi dapat dipahami dari uraian Schunk yang mengutip hasil penelitian Collins, yang menunjukkan bahwa efikasi diri mampu memprediksikan motivasi dan prestasi. Setelah pembelajar diklasifikasikan menjadi golongan yang berefikasi tinggi, rata-rata dan rendah, mereka diberikan kesempatan untuk menyelesaikan sebuah permasalahan. Hasilnya, mereka yang memiliki efikasi diri tinggi menyelesaikan lebih banyak permasalahan daripada mereka yang berefikasi rendah.²⁶

Beberapa penjelasan tersebut mengkonfirmasi bahwa efikasi memang terkait erat dengan motivasi dan prestasi seseorang. Efikasi mempunyai andil besar dalam pencapaian prestasi. Selain itu efikasi juga berpengaruh terhadap motivasi. Sehingga saat efikasi diri tinggi, maka motivasi juga tinggi. Apabila motivasi tinggi, maka prestasi juga tinggi.

²⁵ Barry J. Zimmerman, "Self-Efficacy: an Essential Motive to Learn," *Contemporary Educational Psychology*, 25, (2000), 86.

²⁶ Dale H. Schunk, "Self Efficacy and Education and Instruction," dalam *Self-Efficacy, Adaptation, and Adjustment: Theory, Research, and Application*, ed. James E. Maddux (New York: Plenum Press, 1995), 293.