

UPN 2012

by Dorothea Wahyu Ariani

FILE	UPN_2012.DOC (106K)	WORD COUNT	4178
TIME SUBMITTED	29-APR-2020 04:57PM (UTC+0700)	CHARACTER COUNT	28412
SUBMISSION ID	1311006576		

Hubungan Kepribadian, Kebutuhan, Usaha, dan Motivasi Belajar

Abstract

In this study I investigated the relationship between personality traits and learning motivations by correlating core self-evaluation, need for achievement, need for affiliation, effort and intrinsic and extrinsic motivations for learning. Data were collected from 298 participants using a questionnaire. Regression analysis results indicated that core self-evaluation was positively related with intrinsic motivation and negatively related to extrinsic motivation. Need for achievement and effort were positively related with intrinsic motivation and related negatively with extrinsic motivation. Need for affiliation was negatively related with intrinsic motivation and positively related with extrinsic motivation. Furthermore, intrinsic motivation and extrinsic motivation are two concepts that were mutually exclusive. Implications and further research directions are then discussed.

Keywords: core self-evaluation, need for achievement, need for affiliation, effort, intrinsic motivation, extrinsic motivation

1. Pendahuluan

Kinerja akademik para mahasiswa merupakan penentu penting bagi keberhasilan suatu perguruan tinggi. Berbagai penelitian sebelumnya menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja akademik mahasiswa, antara lain motivasi, kesadaran diri, kemampuan belajar, kompetensi para pengajar, tingkat kesulitan materi yang dipelajari oleh mahasiswa, keyakinan diri mahasiswa untuk menyelesaikan studinya, usaha keras mahasiswa, kelulusan para pengajar, faktor-faktor psikologi dan sosial, serta kebutuhan mahasiswa untuk belajar (Goodman, Jaffer, Keresztesi, Mamdani, Mokgatle, Musariri, Pires, & Schlechter, 2011). Motivasi merupakan proses yang meliputi apakah individu terikat dalam perilaku tertentu, seberapa besarkah usaha yang dilakukan individu, dan bagaimana mengatur perilaku individu sehingga ia dapat terikat untuk memilih tugas atau pekerjaan tersebut (Judge, Erez, & Bono, 1998). Motivasi belajar merupakan keinginan individu untuk terikat dalam proses pembelajaran di kampus.

Bagaimana memotivasi mahasiswa secara individu? Berbagai studi empiris telah menunjukkan bahwa karakteristik individu dan faktor situasional merupakan dua hal yang dapat berpengaruh dalam memotivasi seseorang. Karakteristik individu atau kekhasan individu (*individual differences*) yang antara lain adalah kepribadian, seringkali disebut sebagai faktor yang memengaruhi motivasi individu. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepribadian merupakan satu faktor yang paling penting dalam menentukan perilaku individu dan motivasi kerja. Namun demikian, tidak ada kerangka kerja yang jelas yang dapat menghubungkan antara kepribadian dan motivasi. Ada berbagai jenis kepribadian individu, misalnya lima dimensi kepribadian (*the big five personality*), evaluasi diri inti (*core self-evaluation*), dan tiga dimensi kebutuhan, yang meliputi kebutuhan untuk mencapai sesuatu (*need for achievement*), kebutuhan untuk berhubungan atau bersosialisasi dengan orang lain (*need for affiliation*), dan kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*) merupakan tiga jenis kepribadian yang seringkali disebut para peneliti berpengaruh pada motivasi kerja. Kepribadian merupakan prediktor bagi sikap atau keterlibatan, motivasi atau harapan, dan kepemimpinan atau perilaku, namun jarang digunakan sebagai fokus penelitian karena konsep kepribadian lemah dan metodologinya yang buruk (Weiss & Adler, 1984).

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kepribadian yang antara lain evaluasi diri inti dan kebutuhan (*need*), berhubungan dengan beberapa hal yang terkait dengan sikap dan perilaku kerja seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja (Bipp, 2010). Jenis kepribadian dengan lima

dimensi kepribadian menunjukkan adanya pengaruh pada motivasi kerja dan kinerja hanya untuk dimensi *conscientiousness*, *extraversion*, dan *openness to experience* (Colquitt, LePine, & 22e 2000; Watanabe & Kanazawa, 2009). Sementara itu, di antara tiga dimensi kebutuhan, hanya kebutuhan untuk mencapai sesuatu dan kebutuhan berhubungan dengan orang lain yang banyak dibahas dan dinyatakan memengaruhi motivasi kerja individu terutama motivasi belajar individu (Sekhar & Devi, 2012; Schulteiss & Brunstein, 2001). Pada sepuluh tahun terakhir ini, jenis kepribadian yang dikenal dan mendapat perhatian karena memengaruhi perilaku dan sikap karyawan, yaitu evaluasi diri inti (Judge *et al.*, 1998). Kepribadian evaluasi diri inti secara konsisten berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan berhubungan dengan karakteristik intrinsik suatu pekerjaan (Judge, Van Vianen, & De Pater, 2004).

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan karakteristik atau kekhasan individu, khususnya kepribadian, kebutuhan, usaha, dan motivasi belajar. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepribadian memengaruhi motivasi belajar, dimensi kepribadian manakah yang dapat memprediksi individu untuk mau belajar. Fokus penelitian ini adalah menemukan hubungan motivasi, kepribadian, usaha mahasiswa dalam belajar, dan motivasi belajar mahasiswa. Motivasi belajar yang dieksplorasi dalam penelitian ini adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Sementara itu, jenis kepribadian yang digunakan dalam penelitian ini adalah evaluasi diri inti, kebutuhan untuk mencapai sesuatu, kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, dan usaha yang dilakukan mahasiswa secara individu dalam belajar.

2. Landasan Teori dan Perumusan Hipotesis

Kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan (*need for achievement*) adalah pencapaian sesuatu yang sulit untuk menguasai, memanipulasi, atau mengorganisir sasaran fisik, manusia atau ide-ide, untuk mengerjakan secara cepat dan independen, untuk menyaingi atau melebihi orang lain, dan untuk meningkatkan hal-hal yang berkaitan dengan target (Pinder, 1984). Lebih jauh, Pinder (1984) mengatakan bahwa kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan merupakan suatu kesempatan untuk bersaing dengan *standards of excellence* yang berkaitan dengan hasil yang positif. McClelland juga mengatakan bahwa individu dengan kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan yang tinggi tidak akan membuat tugas menjadi terlalu mudah dan lebih menyukai *personal achievement* dalam bentuk kejelasan umpan balik (*job relevant feedback*) dibanding *reward* yang berupa uang (Chapman, 2001). Sementara itu, individu yang memiliki kebutuhan untuk berhubungan atau bersosialisasi (*need for affiliation*) tinggi lebih menyukai umpan balik sosial (*social / attitudinal feedback*). Dapat dikatakan bahwa kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan berhubungan dengan faktor motivator atau faktor intrinsik dalam teori dua faktor dari Herzberg.

Hollenback, Williams, dan Klein (1989) menyatakan bahwa komitmen untuk mengerjakan tugas yang sulit berhubungan positif dengan kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan. Pendapat ini didasarkan pada hasil penelitian sebelumnya dari Yukl dan Latham (1978) yang menunjukkan bahwa kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan berhubungan positif dengan tingkat sasaran, sehingga hal ini membuktikan bahwa kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan juga berhubungan dengan komitmen terhadap sasaran yang sulit, dan hubungan ini akan lebih kuat apabila sasaran yang akan dicapai ditentukan sendiri, bukan karena penugasan (Hollenback *et al.* 1989). Motif pencapaian (*achievement motive*) merupakan penempatan yang sama dalam individu, memotivasi individu tersebut untuk memenuhi tantangan untuk mencapai keberhasilan dan kesuksesan, sehingga *the achievement motive* ditunjukkan oleh perilaku seperti menjalankan pekerjaan yang sulit, menemukan ketidakpastian atau mentolerir ambiguitas, dan bertanggung jawab atas konsekuensi kinerjanya (Sagie & Elizur, 1999).

Selanjutnya, Steers, Porter, dan Bigley (1996) menyatakan bahwa sebenarnya McClelland membagi motif kebutuhan manusia menjadi empat motif, yaitu *need for achievement*, *need for power*, *need for affiliation*, dan *need for autonomy*. Penelitian ini hanya akan menggunakan dua kebutuhan atau motif, yaitu kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan dan kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain. Steers *et al.* (1996) mendeskripsikan masing-masing kebutuhan yaitu kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan (*n Ach*) adalah perilaku yang mengarah pada persaingan dengan standar kesempurnaan, dengan karakteristik antara lain memiliki: (1) keinginan kuat yang mengasumsikan tanggungjawab pribadi untuk menemukan solusi terhadap masalah atau pembentukan tugas; (2) kecenderungan menyusun tujuan atau target pada tingkat kesulitan sedang dalam pencapaian tujuan dan mengambil resiko; (3) keinginan yang kuat untuk mengongkritkan umpan balik kinerja tugas; dan (4) pemikiran tunggal mengenai keasyikkan pencapaian tugas.

Sementara itu, kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain atau motif afiliasi adalah keinginan untuk mempunyai hubungan sosial dan berinteraksi secara positif dengan orang lain atau membangun dan mempertahankan hubungan yang baik dengan orang lain (Wong & Csikszentmihalyi, 1991). Kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain juga merupakan keinginan untuk menunjukkan pada orang lain agar merasakan ketentraman dari orang lain bahwa dirinya dapat diterima. Mereka yang memiliki kebutuhan berhubungan dengan orang lain yang tinggi sangat menyukai hubungan yang hangat dengan orang lain. Menurut Steers *et al.* (1996), ada tiga karakteristik individu dengan kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang tinggi, yaitu memiliki (1) keinginan yang kuat untuk persetujuan dan jaminan dari orang lain; (2) kecenderungan untuk membentuk kebijakan dan norma dari pihak lain ketika ditekan oleh orang lain yang memiliki nilai pertemanan yang baik; dan (3) sungguh-sungguh merasa tertarik untuk berinteraksi dengan orang lain. Dari ketiga karakteristik tersebut tampak bahwa orang yang memiliki kebutuhan berhubungan dengan orang lain tinggi akan memilih untuk bekerja dengan orang lain daripada bekerja sendiri dan cenderung melakukan pekerjaan yang ditunjukkan dengan tingginya hubungan dengan orang lain.

Selanjutnya dinyatakan bahwa kedua motif kebutuhan itu tidak bersifat saling meniadakan (*mutually exclusive*), tetapi keduanya akan saling berpengaruh dan saling melengkapi (Yasin & Stahl, 1990). Namun, berdasarkan penelitian yang dilakukan mereka, ditunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain dan kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan untuk manajemen tingkat menengah dan bawah. Sementara itu, tidak ada perbedaan signifikan antara kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain dan kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan untuk manajemen tingkat puncak. Yasin dan Stahl (1990) menyebutkan bahwa individu yang mempunyai kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan adalah orang yang berorientasi pada pekerjaan, dan yang mempunyai kebutuhan berhubungan dengan orang lain tinggi disebut sebagai berorientasi pada orang.

Dalam konsep evaluasi diri inti, Judge *et al.* (1998) mendefinisikan kepribadian evaluasi diri inti sebagai pemikiran bahwa individu menilai dirinya dan peranannya. Kepribadian evaluasi diri inti merupakan *higher order concept* yang meliputi empat kepribadian, yaitu penghargaan diri (*self-esteem*), keyakinan mampu menjalankan tugasnya secara umum (*generalized self-efficacy*), pengendalian internal (*internal locus of control*), dan kestabilan emosi (*emotional stability*). Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kepribadian evaluasi diri inti mempunyai pengaruh terhadap motivasi dan kinerja merupakan prediktor yang signifikan bagi kepuasan kerja dan kinerja (Judge & Bono, 2001). Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Judge, Locke, Durham, dan Kluger (1998) bahwa penghargaan diri, keyakinan akan kemampuan dirinya mengerjakan tugas secara umum, pengendalian internal, dan kestabilan emosional berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja. Kepribadian evaluasi diri inti merupakan konstruk laten

yang ditunjukkan dengan empat sifat inti yang telah dijelaskan dalam berbagai literatur. Hasil penelitian Erez dan Judge (2001) menyatakan bahwa konstruk kepribadian evaluasi diri inti selalu dapat memprediksi dengan lebih baik daripada bila mereka digunakan sebagai sifat individual.

Para peneliti memang telah menguji hubungan penghargaan diri, keyakinan akan kemampuan dirinya mengerjakan tugas secara umum, pengendalian internal, dan kestabilan emosional dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja akan mencapai validitas yang lebih tinggi bila digunakan sebagai satu konstruk yang utuh. Hipotesis Korman tentang konsistensi diri (*self-consistency*) juga mendukung bahwa individu dengan evaluasi diri positif akan termotivasi untuk memperbaiki umpan balik negatif atau *discrepant feedback* (Bono & Colbert, 2005). Korman (1970) menyatakan bahwa bila berbagai hal lain sama, individu cenderung akan terikat kedalam jenis perilaku yang memaksimalkan keseimbangan atau konsistensi. Oleh karena itu, individu dengan kepribadian evaluasi diri inti yang positif akan berusaha mencapai keselarasan antara pandangan diri dan pandangan orang lain. Individu dengan skor kepribadian evaluasi diri inti yang tinggi akan mampu membuat persepsi terhadap pekerjaannya secara lebih memuaskan. Judge *et al.* (2004) juga menyatakan bahwa kepribadian evaluasi diri inti berhubungan positif dengan ambisi terhadap karir.

Konsep lain yang juga digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi. Motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan, memulai, mengendalikan ke arah tertentu, dan membuat orang terikat dalam kegiatan tertentu (Lei, 2009). Motivasi menentukan apakah individu secara nyata mempelajari tugas-tugas yang menantang, terutama jika proses-proses kognitif dan berperilaku memerlukan pembelajaran secara sukarela dan berada pada kondisi yang terkendali. Motivasi juga merupakan penggerak untuk memenuhi kebutuhan. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa motivasi belajar dapat dipengaruhi oleh individu dan situasi (Colquitt *et al.*, 2000). Apabila dukungan situasi terhadap motivasi belajar dan proses belajar kuat, maka variabel personal atau individual menjadi kurang begitu penting dalam memengaruhi motivasi belajar (Major, Turner, & Fletcher, 2006). Berdasarkan teori dua faktor dari Herzberg, motivasi meliputi motivasi intrinsik (*intrinsic motivation* atau *motivators*) dan motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation* atau *hygiene factors*) (Robbins & Judge, 2011). Motivasi intrinsik seringkali dikatakan sebagai motivasi untuk mencapai sesuatu yang diukur dengan berbagai dimensi untuk sukses, berhubungan dengan tugas-tugas yang menantang, dan sangat berarti dalam mencapai tujuan (Goodman *et al.*, 2011). Motivasi ekstrinsik menunjukkan sumber-sumber eksternal yang memengaruhi motivasi yang meliputi sosialisasi dan penghargaan (Goodman, *et al.*, 2011). Sosialisasi meliputi dukungan dari orang-orang terdekat seperti orang tua, teman, dan pengajar, sedangkan penghargaan merupakan insentif yang bersifat nyata dan yang tidak nyata.

Perbedaan motivasi intrinsik dan ekstrinsik merupakan satu hal yang menarik dalam pendidikan. Motivasi intrinsik menunjukkan keterikatan individu pada tugas yang dilakukan, sedangkan motivasi ekstrinsik menunjukkan keterikatan pada tugas karena adanya penghargaan yang akan diterimanya. Para peneliti menunjukkan bahwa kedua jenis motivasi tersebut beroperasi secara saling meniadakan (*mutually exclusive*) atau berhubungan negatif (Harter, 1981; Lepper, Corpus, & Iyengar, 2005; Ryan & Deci, 2000). Penelitian Lin, McKeachie, dan Kim (2003) menunjukkan bahwa mahasiswa dengan motivasi intrinsik tinggi dan motivasi ekstrinsik rendah memiliki persepsi yang tinggi terhadap kompetensi yang dimiliki, mudah beradaptasi terhadap perubahan kinerja, dan dipersepsikan sangat tinggi kompetensinya oleh para pengajar mereka. Lepper *et al.* (2005) menyatakan adanya hubungan positif antara motivasi intrinsik dan pencapaian kinerja atau prestasi akademik dan hubungan negatif antara motivasi ekstrinsik dan pencapaian kinerja atau prestasi akademik.

Agar individu termotivasi secara intrinsik, individu tersebut harus tertarik dan menikmati tugas atau pekerjaannya, memiliki perasaan mampu atau memiliki kompetensi, dan dapat

menentukan sendiri pencapaian atau penyelesaian tugas atau pekerjaannya tersebut. Individu dengan motivasi intrinsik tinggi akan mampu mengeksplorasi lingkungan, menghilangkan resiko yang dialami, dan mencari ukuran kongkrit tentang kemajuan atau prestasinya (Hayenga & Corpus, 2010). Selain faktor motivasi, faktor usaha (*effort*) juga memengaruhi kinerja mahasiswa. Beberapa peneliti menyatakan bahwa faktor usaha sulit diukur, sehingga seringkali dikaitkan dengan waktu yang digunakan mahasiswa untuk menyelesaikan tugasnya. Hubungan empiris karakteristik kepribadian dan variabel motivasi menghasilkan hasil penelitian yang tidak konsisten. Hal ini disebabkan kurangnya kerangka kerja yang bersifat personal dalam mempelajari faktor disposisional dalam motivasi (Erez & Judge, 2001). Berdasarkan paparan pada bagian dua artikel ini dapat dirumuskan beberapa hipotesis:

- H1: Adanya korelasi positif antara kepribadian evaluasi diri inti dan motivasi intrinsik.
- H2: Adanya korelasi negatif antara kepribadian evaluasi diri inti dan motivasi ekstrinsik.
- H3: Adanya korelasi positif antara kebutuhan mencapai suatu tujuan dan motivasi intrinsik.
- H4: Adanya korelasi negatif antara kebutuhan mencapai suatu tujuan dan motivasi ekstrinsik.
- H5: Adanya korelasi negatif antara kebutuhan berhubungan dengan orang lain dan motivasi intrinsik.
- H6: Adanya korelasi positif antara kebutuhan berhubungan dengan orang lain dan motivasi ekstrinsik.
- H7: Adanya korelasi positif antara usaha yang dilakukan individu dan motivasi intrinsik.
- H8: Adanya korelasi negatif antara usaha yang dilakukan individu dan motivasi ekstrinsik.
- H9: Kepribadian evaluasi diri inti, kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan, dan usaha yang dilakukan berpengaruh positif pada motivasi intrinsik.
- H10: Kebutuhan berhubungan dengan orang lain berpengaruh positif pada motivasi ekstrinsik.

1

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode survei. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei berdasar pada kriteria yang disarankan oleh Sekaran dan Bougie (2010), yaitu tujuan penelitian, keakuratan metode survei, tersedianya sumber data dan fasilitas penelitian, waktu yang diperlukan untuk penelitian, dan biaya yang dikeluarkan. Selain itu, penelitian survei dikembangkan dalam pendekatan positivis dengan memberikan pertanyaan pada responden mengenai keyakinan, pendapat, karakteristik, dan perilaku di masa lalu atau masa kini (Neuman, 2006). Penelitian survei digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel dan mampu memprediksi level atau variabel dengan mengetahui variabel lain (Saks, Schmitt, Klimoks, 2000).

Penelitian survei seringkali digunakan untuk melakukan survei sikap dan mempelajari hubungan antara sikap kerja seperti kepribadian dan motivasi kerja. Metode survei memberikan hasil yang akurat, ilmiah, cepat, efisien, dan meliputi sampel dalam jumlah besar (Zikmund, Babin, Carr, & Griffin, 2010). Data yang diperoleh dengan metode survei juga dapat diandalkan (Saks *et al.*, 2000). Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner yang dilakukan sendiri. Dibandingkan dengan empat metode survei lainnya (wawancara tatap muka, kuesioner melalui surat, kuesioner melalui telepon, kuesioner melalui media elektronik, atau kombinasi metode-metode survei tersebut), metode survei yang dilakukan sendiri merupakan metode yang terbaik (Cooper & Schindler, 2008; Neuman, 2006; Sekaran & Bougie, 2003). Keunggulan metode ini antara lain dalam hal tingkat respon, kerjasama responden, kerahasiaan responden, mendapatkan jawaban atas

pertanyaan sensitif, banyaknya data yang dapat dikumpulkan, fleksibilitas dalam pengumpulan data, penggunaan stimulus fisik, adanya kontrol terhadap sampel, dan mampu meminimalkan item pertanyaan yang tidak terjawab. Walaupun demikian, ada beberapa kelemahan atau kesalahan yang ditemui peneliti dalam survei, yaitu kesalahan non respon, akibat bias, dan kesalahan administratif. Namun peneliti telah berusaha meminimalkannya. Kesalahan non respon, direduksi dengan pemberitahuan awal kepada responden, memotivasi responden, membuat kuesioner yang baik dan menarik, memberikan insentif berupa hadiah atau cinderamata kepada responden, dan mengecek kelengkapan kuesioner saat menerima kuesioner.

Penelitian ini dilakukan di Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepribadian pada motivasi belajar mahasiswa. Oleh karena itu, responden penelitian ini adalah mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan di Yogyakarta yang berumur antara 20 hingga 22 tahun dan menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi. Peneliti menyebarkan 300 kuesioner kepada mahasiswa yang memenuhi syarat tersebut. Tingkat pengembalian kuesioner tersebut adalah 99,33%. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh beberapa peneliti terdahulu yang dialihbahasakan (*translation*). Analisis faktor dilakukan untuk menguji validitas konstruk. Item pertanyaan yang digunakan diekstraksi menurut teori yang digunakan dalam penelitian ini. Kemudian, dengan rotasi varimax dan menggunakan *factor loading* minimal 0,4 sesuai dengan yang disarankan Hair, Black, Babin, Anderson, dan Tatham (2006). Item pertanyaan yang telah memenuhi validitas konstruk tersebut diuji konsistensinya (reliabilitas) menggunakan *Cronbach's Alpha (α)*.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Analisis Data

Kuesioner yang digunakan untuk mengukur kepribadian evaluasi diri inti adalah kuesioner dari penelitian Judge, Bono, Erez, and Thoresen (2003) sebanyak 12 item. Dari 12 item tersebut terdapat 9 item pertanyaan yang valid dan reliabel dengan $\alpha = 0,6859$. Kuesioner yang mengukur motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik adalah kuesioner dari penelitian Lepper *et al.* (2005) yang menggunakan 30 item pertanyaan. Dari 30 item tersebut, sebanyak 17 item pertanyaan valid dan reliabel dengan $\alpha = 0,8210$ untuk motivasi intrinsik (9 pertanyaan) dan $\alpha = 0,7023$ untuk motivasi ekstrinsik (8 pertanyaan). Sementara itu, kuesioner yang digunakan untuk mengukur kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan dan kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain merupakan kuesioner dari penelitian Sokolowski, Schmalt, Langens, dan Puca (2000) sebanyak 8 item pertanyaan. Dari 8 item pertanyaan tersebut terdapat 3 item pertanyaan kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan valid dan reliabel dengan $\alpha = 0,6613$ dan 3 item pertanyaan kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain valid dan reliabel dengan $\alpha = 0,7023$. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur usaha yang dilakukan oleh mahasiswa adalah kuesioner dari penelitian Wolf dan Smith (1995) sebanyak 8 item pertanyaan. Dari 8 item pertanyaan tersebut terdapat 5 item pertanyaan yang valid dan reliabel dengan $\alpha = 0,6330$.

Setelah semua item pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel, maka peneliti melakukan pengujian korelasi antar variabel agar dapat diuji sejak awal model penelitian yang digunakan. Hasil pengujian korelasi antarvariabel penelitian tersebut dipaparkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif dan Korelasi Antarvariabel Penelitian (N=298)

	Mean	SD	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
CSE (1)	3,6689	0,43317	1,000	0,571**	-0,368**	0,522**	0,453**	-0,359**
NAch (2)	4,1219	0,56163		1,000	-0,245**	0,529**	0,465**	-0,369**

N.Aff (3)	3,1924	0,81437			1,000	-0,406**	-0,463**	0,447**
Eff. (4)	3,3832	0,58314				1,000	0,446**	-0,350**
Int.Mot. (5)	3,5265	0,47227					1,000	-0,471**
E.Mot. (6)	2,8802	0,56976						1,000

* p < 0,05 **p < 0,01

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan hasil analisis korelasi antar semua variabel penelitian pada Tabel 1 tampak bahwa korelasi antarsemua variabel adalah signifikan, baik positif maupun negatif. Kepribadian evaluasi diri inti berkorelasi dengan motivasi intrinsik (H1 didukung) dan berkorelasi negatif dengan motivasi ekstrinsik (H2 didukung). Kebutuhan untuk mencapai tujuan berkorelasi positif dengan motivasi intrinsik (H3 didukung) dan berkorelasi negatif dengan motivasi ekstrinsik (H4 didukung). Kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain berkorelasi negatif dengan motivasi intrinsik (H5 didukung) dan berkorelasi positif dengan motivasi ekstrinsik (H6 didukung). Usaha yang dilakukan individu berkorelasi positif dengan motivasi intrinsik (H7 didukung) dan berkorelasi negatif dengan motivasi ekstrinsik (H8 didukung). Selanjutnya, dalam penelitian ini juga digunakan analisis regresi linier untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menguji tiga model hubungan antarvariabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Model 1: Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Dependen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 ^a	.324	.315	.39098

a. Predictors: (Constant), EFF, AFF, ACH, CSE

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.452	4	5.363	35.083	.000 ^a
	Residual	44.790	293	.153		
	Total	66.242	297			

a. Predictors: (Constant), EFF, AFF, ACH, CSE

b. Dependent Variable: INT

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.919	.278		6.912	.000
	CSE	.181	.089	.166	2.638	.009
	AFF	-.104	.031	-.179	-3.330	.001
	ACH	.203	.052	.242	3.899	.000
	EFF	.129	.050	.159	2.564	.011

a. Dependent Variable: INT

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan motivasi intrinsik afektif sebagai variabel dependen, sementara kepribadian evaluasi diri inti, kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan, kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain dan usaha yang dilakukan mahasiswa sebagai variabel independen tersebut tampak bahwa semua variabel independen tersebut berpengaruh sebesar 31,5%. Pengaruh

keempat variabel independen terhadap variabel dependen signifikan. Variabel kepribadian evaluasi diri inti, kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan, dan usaha yang dilakukan berpengaruh positif pada motivasi intrinsik (H9 didukung), sedangkan variabel kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain berpengaruh negatif. Variabel yang terbesar pengaruhnya pada motivasi intrinsik adalah kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan.

Model 2: Motivasi Ekstrinsik sebagai Variabel Dependen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 ^a	.279	.269	.48705

a. Predictors: (Constant), EFF, AFF, ACH, CSE

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.908	4	6.727	28.357	.000 ^a
	Residual	69.506	293	.237		
	Total	96.414	297			

a. Predictors: (Constant), EFF, AFF, ACH, CSE

b. Dependent Variable: EXT

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.584	.346		10.363	.000
	CSE	-.113	.086	-.086	-1.318	.189
	AFF	.238	.039	.341	6.142	.000
	ACH	-.208	.065	-.205	-3.197	.002
	EFF	-.057	.062	-.059	-.919	.359

a. Dependent Variable: EXT

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan motivasi ekstrinsik afektif sebagai variabel dependen, sementara kepribadian evaluasi diri inti, kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan, kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain dan usaha yang dilakukan mahasiswa sebagai variabel independen tersebut tampak bahwa semua variabel independen tersebut berpengaruh sebesar 26,9%. Pengaruh variabel kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan berpengaruh negatif dan signifikan pada motivasi ekstrinsik, sedangkan variabel kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain berpengaruh positif dan signifikan (H10 didukung). Sementara itu, variabel kepribadian evaluasi diri inti dan usaha yang dilakukan mahasiswa tidak berpengaruh pada motivasi ekstrinsik mahasiswa. Variabel yang terbesar pengaruhnya pada motivasi intrinsik adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain.

4.2. Pembahasan

Kepribadian evaluasi diri inti dan kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan tertentu berhubungan dengan usaha yang dilakukan para mahasiswa dalam belajar. Kedua variabel

kepribadian tersebut dan usaha yang dilakukan individu juga berhubungan dan memengaruhi motivasi intrinsik individu tersebut. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jeng dan Teng (2008) yang menyatakan bahwa sifat kepribadian individu merupakan sumber motivasi kerja individu. Kepribadian evaluasi diri inti memengaruhi motivasi individu dalam mengambil keputusan karena kepribadian tersebut merupakan evaluasi yang paling mendasar mengenai dirinya. Oleh karena itu, kepribadian evaluasi diri inti mampu memotivasi individu dan mencapai kinerja tertentu. Individu dengan kepribadian evaluasi diri positif akan lebih termotivasi dalam mencapai kinerja atas tugas yang diberikan (Erez & Judge, 2001; Judge *et al.*, 1998).

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa konsep diri positif berhubungan dengan kriteria pekerjaan dan non pekerjaan termasuk peningkatan kepuasan kerja, kinerja yang lebih baik, motivasi kerja lebih tinggi, dan pendapatan yang lebih besar (Judge & Hurst, 2007; Judge, 2009). Individu dengan kepribadian evaluasi diri tinggi akan termotivasi dalam mencapai kinerja yang tinggi. Mereka pada umumnya lebih termotivasi, mempunyai keinginan pencapaian tinggi, lebih ulet, dan lebih banyak ide atau akal (Gardner & Pierce, 1998). Beberapa penelitian sebelumnya juga menyatakan adanya korelasi positif antara motivasi intrinsik dan pencapaian kinerja akademik (Lepper *et al.*, 2005) dan penurunan motivasi intrinsik juga akan berdampak pada penurunan pencapaian kinerja akademik.

Selanjutnya, dalam dunia akademik, motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat dilakuakn secara terpisah. Bila diukur secara terpisah, maka kedua jenis motivasi tersebut juga berkorelasi negatif atau bersifat saling meniadakan. Isu yang penting adalah apakah individu tersebut termotivasi secara intrinsik atau secara ekstrinsik (Lepper *et al.*, 2005). Dalam penelitian ini, kedua jenis motivasi tersebut diukur secara terpisah. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memang bersifat saling meniadakan. Motivasi intrinsik secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kepribadian evaluasi diri inti, kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, dan usaha yang dilakukan oleh individu. Motivasi ekstrinsik dipengaruhi secara positif dan signifikan hanya oleh kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain. Kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain meliputi sosialisasi dan penghargaan. Sosialisasi berarti berinteraksi dengan orang tua, guru, dan rekan-rekannya, sedangkan penghargaan dapat meliputi penghargaan berupa nilai atau uang dan penghargaan berupa pujian dari orang-orang yang ada di sekitarnya.

Individu yang memiliki kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain tinggi akan mendorong mereka untuk belajar karena keinginannya untuk mendapatkan penghargaan atau pujian dari orang-orang yang ada di sekitarnya. Dengan kata lain, individu yang mempunyai kebutuhan berhubungan dengan orang lain tinggi akan termotivasi apabila mereka dapat berhubungan dengan orang lain seperti orang tua, guru atau pengjar, dan teman-temannya. Pemisahan ukuran motivasi intrinsik dan ekstrinsik juga diikuti dengan pengujian kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan dan kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan tertentu berhubungan negatif dengan kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain. Kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan tertentu berpengaruh positif pada motivasi intrinsik dan berpengaruh negatif pada motivasi ekstrinsik, sedangkan kebutuhan untuk berhubungan dengan dengan orang lain berpengaruh negatif pada motivasi ekstrinsik dan berpengaruh positif pada motivasi ekstrinsik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Lepper *et al.* (2005). Usaha yang dilakukan individu untuk melakukan pembelajaran juga hanya berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi intrinsik.

Motivasi intrinsik dan ekstrinsik merupakan dua kategori di mana individu akan terikat dalam proses pembelajaran terhadap pengetahuan dan keahlian baru. Kedua jenis motivasi tersebut tidak secara tepat sama dalam memengaruhi kinerja individu. Individu akan termotivasi intrinsik apabila

mereka memiliki minat dan merasa menikmati perannya. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa motivasi intrinsik berhubungan positif dengan pembelajaran, pencapaian, persepsi terhadap kompetensi dan kemampuannya, dan berhubungan negatif dengan kepuasan, depresi, dan frustrasi (Lepper *et al.*, 2005). Satu kebutuhan yang dapat diterapkan dalam situasi pendidikan disebut sebagai kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan (*achievement motive*). Namun demikian, meskipun faktor kepribadian selalu dikaitkan dalam pembahasan mengenai motivasi, kepribadian ternyata tidak memainkan peran yang menonjol. Hal ini tampak dari hasil korelasi antara kepribadian dan motivasi yang tidak terlalu tinggi.

5. Kesimpulan

Motivasi intrinsik dan ekstrinsik merupakan dua konstruk yang saling meniadakan. Kedua konstruk tersebut berkorelasi negatif. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan tertentu berhubungan positif dengan motivasi intrinsik tetapi berhubungan negatif dengan motivasi ekstrinsik. Penelitian ini juga mendukung teori yang disampaikan McClelland, bahwa kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu dinyatakan sebagai termotivasi secara intrinsik. Motivasi ekstrinsik didasarkan pada penghargaan dan pengaruh dari faktor eksternal yang berada di luar kewenangan atau kemampuannya.

Kelemahan penelitian ini adalah penggunaan self-assessment yang menyebabkan adanya bias yang sering disebut sebagai common method variance. Selain itu, penelitian ini menggunakan mahasiswa sebagai sampel penelitian untuk menguji hubungan kepribadian, kebutuhan, usaha, dan motivasi sulit dilakukan generalisasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan kelompok responden lain sehingga penelitian ini dapat digeneralisasi untuk berbagai jenis populasi.

UPN 2012

ORIGINALITY REPORT

% **18**
SIMILARITY INDEX

% **18**
INTERNET SOURCES

% **2**
PUBLICATIONS

% **0**
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 jurnalmanajemen.unairs1manajemen.com % **5**
Internet Source

2 journal.ugm.ac.id % **3**
Internet Source

3 www.docstoc.com % **3**
Internet Source

4 www.scribd.com % **1**
Internet Source

5 studylib.net % **1**
Internet Source

6 jurnal.ugm.ac.id % **1**
Internet Source

7 id.scribd.com % **1**
Internet Source

8 text-id.123dok.com % **1**
Internet Source

9 hdl.handle.net <% **1**
Internet Source

10

pdfs.semanticscholar.org

Internet Source

<% 1

11

es.scribd.com

Internet Source

<% 1

12

suryanyzhou.blogspot.com

Internet Source

<% 1

13

nardus.mpn.gov.rs

Internet Source

<% 1

14

issuu.com

Internet Source

<% 1

15

mafiadoc.com

Internet Source

<% 1

16

id.123dok.com

Internet Source

<% 1

17

aimos.ugm.ac.id

Internet Source

<% 1

18

Allison Ward Parsons, Seth A. Parsons, Jacquelynn A. Malloy, Barbara A. Marinak et al. "Upper Elementary Students' Motivation to Read Fiction and Nonfiction", The Elementary School Journal, 2018

Publication

<% 1

19

www.findhealthclinics.com

Internet Source

<% 1

20

rpidodowetan.blogspot.com

Internet Source

<% 1

21

www.gky.or.id

Internet Source

<% 1

22

sweethest.blogspot.com

Internet Source

<% 1

EXCLUDE QUOTES ON

EXCLUDE MATCHES OFF

EXCLUDE
BIBLIOGRAPHY ON