



PROSIDING
Konferensi Nasional
Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia

Pelatihan Daring Goal Setting dan Motivasi Berprestasi Akademik

Reza Rahma Yuliany

Universitas Pembangunan Jaya
reza.rahmayuliany@student.upj.ac.id

Veronica Anastasia Melany Kaihatu

Universitas Pembangunan Jaya
veronica.kaihatu@upj.ac.id

Abstrak

Prestasi mahasiswa berperan penting bagi kehidupan mahasiswa maupun perguruan tinggi, mulai dari pelaksanaan aktivitas perkuliahan, pengembangan ilmu sampai dengan peluang kerja lulusan. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi mahasiswa adalah motivasi berprestasi akademik. Motivasi berprestasi muncul dan berkembang karena dilatih, ditingkatkan, dan dikembangkan, salah satunya dengan *goal setting*. Namun, pelatihan jenis ini biasanya dilakukan secara tatap muka langsung, yang tidak dapat dilakukan selama pandemi Covid-19 berlangsung. Penelitian kuasi eksperimental ini menjalankan pelatihan *goal setting* secara daring dengan tujuan meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam menentukan penetapan tujuan yang ingin dicapai dan meningkatkan semangat untuk mencapai tujuan sehingga pada akhirnya meningkatkan motivasi berprestasi. Dimensi-dimensi pelatihan yang diberikan mencakup *tangible rewards*, tanggung jawab terhadap masa depan, karakteristik *goal setting*, *goal stress* dan *goal achievement* dan kegiatan pelatihan bersifat interaktif antara peserta dengan fasilitator. Subjek penelitian adalah 30 mahasiswa yang datang dari program studi Akuntansi, Manajemen, Psikologi, Ilmu Komunikasi, Desain Produk, Desain Komunikasi Visual, Sistem Informasi, Informatika, Teknik Sipil dan Arsitektur. Mereka berada pada tahun pertama, kedua dan ketiga, namun semua memiliki indeks prestasi kumulatif di bawah 3,00. Desain penelitian adalah *one-group pretest-posttest design* sehingga tidak ada perbandingan dengan kelompok kontrol. Capaian pelatihan oleh kelompok dihitung secara terpisah untuk memastikan bahwa materi pelatihan telah dipahami oleh para peserta. Teknik analisis penelitian menggunakan *paired-samples t-test* dengan hasil analisis menunjukkan nilai $t_{17.392} > 2.756$ dari t tabel, yang berarti ada peningkatan motivasi berprestasi akademik mahasiswa sesudah mengikuti pelatihan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan *goal setting* yang dilaksanakan secara daring dapat meningkatkan motivasi berprestasi akademik pada mahasiswa.

Kata kunci: *goal setting*, motivasi berprestasi, mahasiswa, pelatihan

Pendahuluan

Mahasiswa berprestasi merupakan harapan bagi setiap perguruan tinggi dalam meningkatkan peringkat dan membawa nama baik perguruan tinggi. Selain untuk perguruan tinggi, prestasi mahasiswa mengambil peran yang cukup penting bagi mahasiswa itu sendiri. Prestasi akademik, salah satunya Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) memiliki peran dan pengaruh terhadap keberlangsungan mahasiswa dalam menjalani aktivitas perkuliahannya, seperti peluang mendapatkan pekerjaan ketika lulus, dan juga lulus tepat waktu. Namun, apakah batasan dari mahasiswa yang berprestasi? Mustafidah dan Hadyan (2017) menjelaskan bahwa untuk menjadi mahasiswa berprestasi, maka IPK minimal yang perlu dicapai adalah 3,00. Di bawah itu, maka mahasiswa belum dapat dikatakan berprestasi pada bidang akademik.

Penelitian Siregar (2017) menunjukkan bahwa motivasi berprestasi menjadi faktor yang pengaruh dalam pencapaian prestasi dan keberhasilan di bidang akademik mahasiswa. Apabila mahasiswa memiliki motivasi berprestasi akademik yang tinggi, maka ia akan mengerjakan dan menyelesaikan tugas secara serius dan sungguh-sungguh, berharap memperoleh nilai yang paling baik, selalu bersemangat dan berambisi tinggi, melakukan tugas yang diberikan padanya dengan sebaik mungkin, dan belajar dengan lebih cepat. Sebaliknya, mahasiswa yang memiliki motivasi berprestasi rendah akan kurang semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi selain itu tugas-tugas dikerjakan dengan rasa malas, dan apa adanya (Sujarwo 2011). Hal tersebut yang akhirnya berpengaruh terhadap prestasi akademik yang diraih oleh mahasiswa tersebut.

Toding, David dan Pali (2015) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi pada mahasiswa adalah motivasi. Dengan adanya motivasi mahasiswa akan belajar lebih keras, ulet, tekun dan memiliki konsentrasi penuh dalam proses belajar. Motivasi berprestasi akademik merupakan perilaku yang berkaitan dengan kemajuan pembelajaran dan keinginan mahasiswa untuk mencapai prestasi dan keberhasilan dibidang akademik (Putama, 2016). McClelland (sebagaimana dikutip dalam Nayantaka & Savira, 2017) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya motivasi berprestasi terdiri atas dua faktor, yaitu faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri dan faktor ekstrinsik yang berasal dari lingkungan.

Locke dan Latham (2013) menjelaskan bahwa motivasi yang berasal dari dalam diri dapat dipengaruhi oleh penetapan tujuan (*goal setting*). Hal tersebut karena *goal setting* pada diri individu akan menemukan dan memahami tujuan yang membuat lebih termotivasi untuk mengerahkan usahanya yang lebih besar untuk dapat meraih tujuannya. Nurseto (2010) menjelaskan bahwa *goal setting* dapat meningkatkan motivasi individu untuk berprestasi dan mencapai tujuan akademik yang diinginkan. *Goal setting* merupakan penetapan sasaran atau target berorientasi hasil yang harus dicapai oleh seseorang (Cummings dan Worley sebagaimana dikutip dalam Hidayatullah, & Zwagery, 2014). *Goal setting* tersebut mampu mengatur dan mengarahkan perilaku yang dibutuhkan individu agar tujuannya terwujud.

Penelitian yang dilakukan Morisano dan Peterson (sebagaimana dikutip dalam Andriani, 2017) kepada 85 mahasiswa yang mengalami kesulitan dalam motivasi berprestasi akademik, serta penelitian yang dilakukan Moeller et al., (2012) kepada mahasiswa dengan pemberian *goal setting* SMART, menunjukkan adanya peningkatan motivasi berprestasi setelah adanya pemberian pelatihan *goal setting*. Namun, pelatihan-pelatihan tersebut dilakukan secara tatap muka, sesuatu yang tidak dapat dilakukan pada masa pandemi seperti ini. Pandemi yang telah dimulai sejak tahun

2020 ini memunculkan kekhawatiran terkait menurunnya motivasi dalam belajar, baik di tingkat pendidikan dasar, menengah maupun pendidikan tinggi, yang pada akhirnya berpengaruh pada prestasi akademik.

Survey sederhana yang dilakukan oleh peneliti di sebuah universitas di Tangerang Selatan memperlihatkan bahwa lebih dari 40% responden mahasiswa memperoleh IPK di bawah 3,0 sepanjang pelaksanaan perkuliahan secara daring. Lebih lanjut, survey yang sama juga menemukan bahwa lebih dari 50% responden mahasiswa di universitas tersebut tidak memenuhi aspek-aspek yang dimiliki oleh mahasiswa berprestasi. Oleh karena itu, pemberian pelatihan *goal setting* secara daring diharapkan dapat meningkatkan motivasi berprestasi yang ada. Berdasarkan paparan situasi tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis bahwa pelatihan *goal-setting* yang dilakukan secara daring dapat meningkatkan motivasi berprestasi akademik pada mahasiswa.



Gambar 1. Ilustrasi Kerangka Berpikir

Kajian Literatur

Motivasi berprestasi adalah salah satu variabel psikologis yang telah cukup banyak diteliti sehingga banyak pula ahli yang memunculkan definisinya masing-masing. Bempechat dan Wells (sebagaimana dikutip dalam Langley et al., 2004) mendefinisikan motivasi berprestasi akademik sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk mencapai suatu tantangan, yaitu prestasi dalam bidang akademik. Mohammadi dan Slavin (sebagaimana dikutip dalam Hakimi et al., 2019) menyebutkan motivasi berprestasi akademik merupakan keinginan untuk berhasil dan berpartisipasi dalam kegiatan akademik, yang keberhasilannya tergantung kepada usaha dan kemampuan yang dilakukan oleh individu tersebut. Sementara itu, McClelland (sebagaimana dikutip oleh Putama, 2016) menyebutkan bahwa motivasi berprestasi akademik adalah keinginan yang mendorong seseorang untuk mencapai keberhasilan di bidang akademik. Khusus untuk pendidikan tinggi, salah satu cara untuk melihat prestasi akademik adalah dengan melihat Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) yang dicapai (Wicaksono, 2012). IPK adalah angka yang menunjukkan prestasi atau kemajuan belajar mahasiswa secara kumulatif mulai dari semester pertama sampai dengan semester paling akhir yang telah ditempuh.

Penelitian ini menggunakan pendapat McClelland (sebagaimana dikutip oleh Putama, 2016) dalam mendefinisikan motivasi berprestasi akademik karena ia juga juga menjelaskan enam aspek yang dimiliki oleh individu dengan motivasi berprestasi. Aspek pertama yang dijelaskan oleh McClelland adalah perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan, yaitu keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang sebaik-baiknya (sebagaimana dikutip oleh Putama, 2016). Secara praktis, aspek ini dapat diartikan sebagai keinginan menyelesaikan kuliah tepat waktu dan memperoleh IPK (indeks prestasi kumulatif) yang sebaik-baiknya. Aspek kedua adalah bertanggung jawab, yaitu mampu bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri dan menentukan

masa depannya, sehingga apa yang dicita-citakan berhasil tercapai. McClelland (sebagaimana dikutip dalam Hidayah, & Atmoko, 2014) memberi penjelasan tambahan bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi tidak akan membuang waktu dengan beralih kepada hal-hal yang tidak berguna ketika ia sedang mengerjakan tugas. Hal ini dikarenakan individu tekun dalam mengerjakan tugas dan bertanggung jawab penuh untuk menyelesaikannya.

Aspek ketiga adalah evaluatif, yaitu menggunakan umpan balik untuk menentukan tindakan yang lebih efektif guna mencapai prestasi, kegagalan yang dialami tidak membuatnya putus asa, melainkan sebagai pelajaran untuk berhasil. Aspek keempat adalah pengambilan risiko pada tingkat sedang, yang berarti melakukan tindakan-tindakan yang sesuai dengan batas kemampuannya. Hidayah dan Atmoko (2014) menambahkan bahwa individu dengan motivasi berprestasi tinggi melakukan hal ini tugas sedemikian dapat memberikan umpan balik mengenai tentang besaran usaha yang telah dilakukan. Mereka cenderung menghindari tugas yang terlalu mudah atau terlalu sulit karena tidak dapat memunculkan umpan balik terhadap efektivitas usaha mereka. Umpan balik tersebut diperlukan untuk membandingkan hasil kerja mereka dengan orang lain secara cepat.

Aspek kelima adalah kreatif dan inovatif. Kedua hal ini diartikan sebagai kemampuan individu dalam mencari peluang dan menggunakannya untuk memperlihatkan menunjukkan potensinya. McClelland (sebagaimana dikutip dalam Hidayah, & Atmoko, 2014) juga menjelaskan bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung akan mencari informasi dan melakukan hal-hal yang dirasa dapat membantunya untuk mencapai keberhasilan dari tujuan yang telah ditetapkan. Aspek terakhir adalah menyukai tantangan, yaitu senang akan kegiatan-kegiatan yang bersifat prestatif dan kompetitif.

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi terbentuknya motivasi berprestasi, yaitu faktor ekstrinsik dan intrinsik (McClelland sebagaimana dikutip dalam Nayantaka & Savira, 2017). Faktor ekstrinsik adalah faktor yang berasal dari luar diri individu tersebut (Govern & Petri sebagaimana dikutip dalam Kertamuda, & Permanadi, 2009). Faktor ini muncul dalam bentuk keinginan untuk mencapai sesuatu dengan tujuan untuk mendapatkan penghargaan, atau menghindari hukuman (Santrock, 2003). Apabila dikaitkan dalam kegiatan akademik perkuliahan, maka individu yang giat dalam aktivitas perkuliahan karena mengharapkan gaji yang tinggi setelah lulus adalah mereka yang didorong oleh faktor ekstrinsik. Govern & Petri (sebagaimana dikutip dalam Kertamuda, & Permanadi, 2009) menyebutkan bahwa faktor ekstrinsik tersebut dapat berupa penguat (*reinforcement*) atau ganjaran (*reward*), misalnya uang, beasiswa, orang yang dicintai, seperti keluarga atau teman, dan lain-lain. Santrock (2003) menjelaskan bahwa pemberian faktor ekstrinsik, seperti *reinforcement*, dan *reward* lebih berpengaruh apabila diberikan pada saat individu menunjukan hasil kerja yang kurang baik, individu terlihat bosan dengan yang sedang dikerjakannya, ataupun pada saat individu menunjukkan sikap yang buruk. Haryani & Tairas (2014) menjelaskan bahwa hal ini terjadi karena faktor ekstrinsik dapat merubah cara pandang individu terhadap prestasi, sehingga kemudian mempengaruhi perilaku individu dalam mencapainya.

Faktor intristik dijelaskan sebagai faktor yang berasal dari dalam diri sendiri untuk melakukan suatu hal atau mengerjakan suatu kegiatan. Faktor intristik sebagai keinginan dari dalam diri untuk menjadi kompeten dan melakukan sesuatu demi usaha itu sendiri (Santrock, 2003). Bila dikaitkan dengan kegiatan perkuliahan, maka faktor intrinsik yang berperan pada individu yang

giat menjalankan kegiatan perkuliaha karena ada standar capaian IPK pribadi. McClelland (sebagaimana dikutip dalam Nayantaka & Savira, 2017) menyebutkan faktor-faktor interistik adalah keyakinan untuk sukses, *self-efficacy*, *value*, serta pengalaman yang telah diperoleh sebelumnya. Penelitian yang dilakukan Barakatu (sebagaimana dikutip dalam Zustaina, 2019) juga menunjukan adanya pengaruh positif antara faktor intristik, terhadap motivasi berprestasi, yaitu individu yang memiliki faktor intristik, cenderung mempunyai motivasi yang lebih besar untuk melaksanakan tugas sesuai kriteria standar yang ditetapkan.

Locke dan Latham (2013) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik dapat dipengaruhi oleh *goal setting*. Hal ini terjadi karena *goal setting* yang dilakukan oleh individu akan membuatnya menemukan dan memahami tujuan, yang pada akhirnya akan membuatnya lebih termotivasi untuk mengerahkan usaha yang lebih besar untuk dapat meraih tujuannya. Nurseto (2010) secara khusus menjelaskan bahwa *goal setting* dapat meningkatkan motivasi individu untuk berprestasi dan mencapai tujuan akademik yang diinginkan. *Goal setting* dalam penelitian ini didefinisikan sebagai penetapan sasaran atau target berorientasi hasil yang harus dicapai oleh seseorang. *Goal setting* mampu mengatur, memberi energi dan mengarahkan perilaku yang dibutuhkan. Di samping itu, *goal setting* dapat menjadi motivator sehingga segala upaya akan dikerahkan agar tujuan dapat terwujud. Locke (sebagaimana dikutip dalam Nurkholis, 2017) menjelaskan *goal setting* sebagai penetapan sasaran dalam sebuah pekerja, yang berdasarkan oleh apa yang ingin dicari seseorang untuk diselesaikan.

Goal setting sebagai sebuah variabel psikologis memiliki sepuluh dimensi (Lee et al, 1991). Dimensi pertama adalah *lecture support/participation* yang menunjukkan adanya dukungan yang diberikan oleh atasan, dalam konteks ini dosen, agar mahasiswa dapat menetapkan targetnya. Dimensi kedua adalah *goal stress*. Dimensi ini menunjukkan adanya kesulitan dan tekanan yang akan dialami individu dalam mencapai targetnya. Dimensi ketiga adalah *goal efficacy*, yang menunjukkan adanya tindakan yang efektif, *feedback*, serta kesenangan individu dalam mencapai targetnya. Dimensi keempat adalah *goal rationale*, yang menunjukkan adanya pemahaman individu mengenai alasan yang mendasari keharusan pencapaian sebuah target. Dimensi kelima adalah *use of goal setting in performance appraisal*, yang menunjukkan adanya proses peninjauan mengenai penilaian kinerja individu dalam mencapai target yang ditentukan. Dimensi keenam adalah *tangible rewards*, yang menunjukkan adanya kemungkinan untuk mendapatkan *reward* apabila individu berhasil mencapai target yang ditentukan. Dimensi ketujuh adalah *goal conflict*, yang menunjukkan konflik yang dipengaruhi oleh target yang ditetapkan individu. Dimensi kedelapan adalah *organization facilitation of goal achievement*, yang menunjukkan adanya kerja sama dalam kelompok, fasilitas, kebijakan institusi dan sumber daya dalam pencapaian target. Dimensi kesembilan adalah *dysfunctional effects of goals*, yang menunjukkan adanya efek-efek negatif dari pencapaian target, seperti tidak adanya dukungan, maupun pemberian hukuman. Dimensi terakhir adalah *goal clarity*, yang menunjukkan adanya kejelasan mengenai prioritas target yang harus dicapai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan *goal setting* dimunculkan oleh Newstrom (2007). Faktor pertama adalah *acceptance*, yang merupakan penerimaan terhadap target yang telah ditetapkan oleh individu. Penerimaan tersebut terjadi karena adanya kemauan untuk menerima target yang telah ditetapkan. Target yang efektif tidak hanya dipahami oleh setiap individunya, tetapi harus dapat diterima oleh individu tersebut. Individu yang dapat memahami dan menerima

target yang telah ditetapkan dapat mempengaruhi komitmen untuk mencapai target tersebut. Semakin kuat penerimaan yang dilakukan oleh individu maka semakin kuat komitmen individu dalam mencapai tujuan.

Faktor kedua adalah *specifity*, yaitu kejelasan mengenai target yang akan dicapai. Target yang efektif haruslah spesifik, jelas dan dapat terukur. Target yang jelas akan mempengaruhi individu untuk bekerja keras mencapai target. Hal tersebut karena, kejelasan dalam pencapaian target dapat membuat individu lebih fokus dan dapat membuat individu mampu mengukur kemajuan penetapan sasaran yang sudah ditentukan (Newstrom, 2007).

Challenger merupakan faktor ketiga, yaitu tantangan untuk mencapai target yang akan dicapai. Target yang memiliki tantangan dapat mempengaruhi individu dalam mencapai target, dibandingkan apabila tidak adanya tantangan. Hal tersebut karena tantangan akan mendorong individu untuk lebih bekerja keras mencapai target. Namun, tantangan yang diberikan haruslah sesuai kemampuan yang dimiliki, agar target dapat dicapai (Newstrom, 2007).

Performance monitoring merupakan faktor keempat, yaitu pemantauan kinerja yang dilakukan setelah individu menetapkan target yang jelas, dan menantang. Pemantauan yang dilakukan adalah mengamati perilaku, memeriksa keluaran, atau mempelajari dokumen indikator dari tujuan yang telah dimiliki. Pengamatan kinerja ini berpengaruh sebagai pembanding target yang telah dicapai dengan usaha yang telah dilakukan. Semakin sering individu melakukan pengamatan kinerja, maka individu mengetahui apakah sudah cukup atau masih kurang upaya yang telah dilakukan (Newstrom, 2007).

Faktor terakhir adalah *feedback* yang merupakan penyediaan data atau penilaian mengenai hasil yang terkait dengan target yang telah dilakukan. *Feedback* menjadi faktor dalam *goal setting* yang terpengaruh dari luar diri individu. *Feedback* mempengaruhi motivasi individu untuk melakukan usaha yang lebih baik lagi dalam mencapai penetapan sasaran yang telah ditentukan. *Feedback* yang tidak baik, seperti kritik ataupun masukan tidak menyenangkan yang diperoleh dari orang lain dapat mempengaruhi menurunnya motivasi dalam mencapai *goal setting* individu. Sebaliknya, *feedback* positif seperti pujian, atau masukan dapat mempengaruhi naiknya motivasi individu dalam mencapai *goal setting* (Newstrom, 2007).

Metodologi

Penelitian kuasi eksperimental ini menggunakan *one-group pretest-posttest design*. *Pre-test* mengenai motivasi berprestasi akademik diberikan sebelum dilakukan manipulasi. Manipulasi yang diberikan berupa pelatihan *goal setting* yang dilaksanakan secara daring. Pengukuran terhadap *goal setting* juga dilakukan untuk memastikan bahwa tujuan pelatihan telah tercapai. Setelah itu, *post-test* terkait motivasi berprestasi akademik kembali diberikan. Perubahan hasil pada pengukuran *pre-test* dan *post-test* motivasi berprestasi akademik, menjadi penanda hubungan sebab-akibat antara variabel *goal setting* dan variabel motivasi berprestasi akademik.

Subjek penelitian yang digunakan adalah mahasiswa Universitas Pembangunan Jaya yang memiliki Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) di bawah 3,00. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *non-probability sampling*, yaitu *purposive sampling*. Peneliti melakukan pengambilan data berdasarkan *Training Need Assessment* (TNA). Asesmen tersebut menggambarkan situasi mahasiswa yang memilih tugas yang mudah, kurang tekun, tidak mampu

mengerjakan tugas dalam waktu lama, kesulitan untuk mengerjakan tugas secara maksimal, tidak mudah menerima kritik dan saran, dan juga malas untuk mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas kuliah. Berdasarkan hal tersebut peneliti mengambil sampel untuk pelatihan *goal setting* kepada 30 mahasiswa dengan latar belakang 10 program studi yang berbeda-beda dan pada 3 angkatan yang juga berbeda. Adapun program studi tersebut adalah Akuntansi, Manajemen, Psikologi, Ilmu Komunikasi, Desain Produk, Desain Komunikasi Visual, Sistem Informasi, Informatika, Teknik Sipil dan Arsitektur. Semester yang sedang dijalani juga bervariasi, yaitu semester dua, empat dan enam.

Pengukuran terhadap variabel motivasi berprestasi akademik dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Putama (2016) berdasarkan konsep dan definisi yang dikemukakan oleh McClelland. Kuesioner ini menggunakan skala *Likert*, yang terdiri dari 19 pernyataan *favorable* dan *unfavourable*, dengan lima pilihan jawaban mulai dari Sangat Setuju (SS) yang diberikan skor 5, hingga Sangat Tidak Setuju (STS) yang diberikan skor 1. Sedangkan pernyataan *unfavorable* diberi skor sebaliknya. Semakin tinggi skor yang diperoleh, menunjukkan bahwa subjek memiliki motivasi berprestasi akademik yang tinggi. *Blue print* dari kuesioner tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.

Hasil uji validitas reliabilitas yang telah dilakukan oleh Putama (2016) menunjukkan validitas item berkisar antara 0,253 - 0,558 dan nilai koefisien 0,831. Nilai validitas tersebut memasukkan item instrument ke dalam kategori rendah (7 item) dan cukup (12 item). Nilai reliabilitas yang dihasilkan masuk dalam kategori tinggi dan uji validitas yang dilakukan oleh peneliti mengkonfirmasi hal tersebut dengan mendapatkan nilai koefisien 0,881. Peneliti kemudian melakukan analisis item menggunakan *item discriminant* dan menemukan bahwa semua item memiliki nilai di atas 0,3 sehingga tidak melakukan perubahan terhadap item.

Tabel 1. *Blue Print* Kuesioner Motivasi Berprestasi Akademik

Aspek	Nomor Item (Favorable)	Nomor Item (Unfavorable)	Subtotal Jumlah Item
Perasaan yang kuat dalam mencapai tujuan	1, 3, 4	2	4
Bertanggung jawab atas diri dan masa depan	6, 7	5	3
Bersikap evaluatif	8, 9	0	2
Mengambil risiko sedang	10, 11	0	2
Bertindak kreatif dan inovatif	12, 13	14	3
Menyukai tantangan	16, 17, 18, 19	15	5
Total Jumlah Item	15	4	19

Instrumen kedua dalam penelitian ini adalah *Modified Goal Setting Questionnaire* (MGSQ). Peneliti menggunakan MGSQ untuk mengevaluasi efektivitas dari modul pelatihan. MGSQ merupakan alat ukur yang diadaptasi dari *Goal Setting Questionnaire* yang dibuat oleh Locke dan Latham (sebagaimana dikutip dalam White, 2002). Item dalam MGSQ diterjemahkan oleh peneliti

ke dalam Bahasa Indonesia dan digunakan untuk melihat peningkatan skor sebelum dan setelah subyek mengikuti pelatihan. Kuesioner ini menggunakan skala Likert, yang terdiri dari 38 pernyataan *favorable* dan *unfavourable*, dengan empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Peneliti menggunakan *content validity* untuk MGSQ dan melakukan 2 kali uji coba keterbacaan untuk menentukan terjemahan item yang tetap. Uji reliabilitas yang dilakukan oleh White (2002) terhadap instrumen asli MGSQ (38 item) memperoleh hasil sebesar 0,81-0,88. Hal ini berarti kuesioner memiliki reliabilitas yang baik. Uji reliabilitas yang dilakukan oleh peneliti juga mendukung pengujian tersebut karena memperoleh nilai 0,899. Selanjutnya, peneliti melakukan analisis item dengan *item determinant* dan menemukan bahwa 9 item memiliki nilai korelasi < 0,3. Kesembilan item tersebut diputuskan untuk tidak dipergunakan sehingga jumlah item yang digunakan menjadi 29 buah. Uji reliabilitas ulang dilakukan sehingga pada akhirnya memperoleh nilai 0,913. Tabel 2 memperlihatkan *blue print* MGSQ yang dipergunakan dalam penelitian ini.

Manipulasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan *goal setting* yang dilaksanakan secara daring. Pelatihan tersebut bertujuan untuk memberikan pengetahuan mengenai *goal setting* yang dapat diterapkan pada kehidupan sehari-hari. Modul pelatihan ini disusun berdasarkan dimensi dan faktor *goal setting* yang telah dijelaskan sebelumnya. Penelitian ini memiliki sasaran pelatihan yang dijelaskan melalui sasaran dan kriteria. Hal tersebut bertujuan agar peneliti dapat melihat dan mengukur pencapaian tujuan dari pelatihan ini. Sasaran pelatihan *goal setting* dapat dilihat pada Tabel 4. Pengujian modul pelatihan *goal setting* dilakukan secara *online* kepada 4 orang mahasiswa melalui aplikasi komunikasi dengan jenis *video call*. Segala saran dan masukan yang muncul dijadikan bahan untuk memperbaiki modul dan juga proses analisis yang akan dilaksanakan terhadap data yang diperoleh. Pelatihan daring dilakukan di Universitas Pembangunan Jaya, masing-masing sesi dilakukan selama kurang lebih 3 jam pada 3 hari yang berbeda.

Tabel 2. Blue Print Modified Goal Setting Questionnaire

Dimensi	Nomor Item (Favorable)	Nomor Item (Unfavorable)	Subtotal Jumlah Item
<i>Lecture Support / Participation</i>	1, 3	2	3
<i>Goal Stress</i>		4, 5	2
<i>Goal Efficacy</i>	6, 9		2
<i>Goal Rationale</i>	10, 11, 13		3
<i>Use of goal setting in performance appraisal</i>	14		1
<i>Tangible Rewards</i>	15, 16, 17, 19		4
<i>Goal Conflict</i>		21, 23, 25, 26, 27	5

<i>Organization facilitation of goal achievement</i>	28, 29, 30	32	4
<i>Dysfunctional effect of goal</i>	33	34	2
<i>Goal Clarity</i>	35, 37, 38		3
Total Jumlah Item	25	13	29

Teknik analisis data *paired-samples t-test* dengan teknik perhitungan menggunakan JASP 0.11.1. Ada 3 perhitungan statistik yang digunakan dalam penelitian ini. Jenis pertama adalah statistik deskriptif untuk melihat mean, standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum pada data. Analisis jenis ini bertujuan untuk mengetahui gambaran umum peserta pelatihan seperti jenis kelamin, usia, IPK, dan program studi. Jenis kedua adalah uji normalitas yang dilakukan melihat distribusi sebaran pada data *pre-test* dan *post-test*. Teknik pengujian normalitas yang peneliti gunakan adalah *Shapiro-Wilk test*. Jenis ketiga adalah *paired-sample t-test* untuk melihat perbedaan rata-rata pada dua sampel data.

Tabel 3. Hasil Pelatihan Goal Setting

Goal Setting	Pre-test	Post-test
Minimum	48,000	65,000
Maksimum	79,000	93,000
Mean	59,443	77,400
Standar Deviasi	7,384	6,339

Hasil

Analisis pertama yang dilakukan peneliti adalah memastikan bahwa manipulasi dalam bentuk pelatihan *goal setting* sudah terlaksana dengan baik. Hasil pelatihan dapat dilihat pada Tabel 4 yang menunjukkan peningkatan nilai mean, yaitu 59,443

Tabel 4. Sasaran Pelatihan Goal Setting

Dimensi dan Faktor	Capaian Kegiatan
<i>Tangible Rewards</i>	Peserta mengetahui adanya kemungkinan untuk mendapatkan <i>reward</i> apabila berhasil mencapai target yang ditentukan.
<i>Bertindak Kreatif dan Inovatif</i>	Peserta menunjukkan adanya keinginan menggunakan kesempatan- kesempatan yang tidak biasa dalam mengembangkan potensi diri
Bertanggung jawab atas diri dan masa depan	Peserta menunjukkan rasa tanggung jawab atas segala keinginan yang akan dicapai di masa depan
<i>Goal Stress</i>	Peserta menunjukkan adanya kesulitan dan stres yang dialami individu dalam mencapai targetnya.

<i>Goal Rationale</i>	Peserta menunjukkan adanya proses peninjauan mengenai penilaian kinerja dalam mencapai target yang ditentukan
<i>Use of goal setting in performance appraisal dan SMART</i>	Peserta menunjukan adanya pemahaman mengenai alasan yang mendasari mengapa target harus dicapai
<i>Goal Clarity dan SMART</i>	Peserta menunjukkan adanya kejelasan mengenai prioritas target yang harus dicapai
Perasaan yang kuat dalam mencapai tujuan	Peserta menunjukkan keyakinan yang tinggi dapat menyelesaikan segala masalah dalam pencapaian tujuan
Mengambil risiko sedang dan <i>Goal Conflict</i>	Peserta menunjukkan kepemilikan pengetahuan dalam memilih tindakan yang diambil berdasarkan keterbatasan kemampuan diri
<i>Lecture support/participation</i>	Peserta menunjukkan adanya dukungan yang diberikan oleh atasan atau dosen untuk individu dapat menetapkan targetnya
<i>Goal Efficacy</i>	Peserta menunjukkan adanya tindakan yang efektif, <i>feedback</i> , kesenangan individu dalam mencapai target
Manfaat-manfaat <i>goal setting dan Dysfunctional effects of goals</i>	Peserta mengetahui efek-efek negatif dari kegagalan pencapaian target, seperti pemberian hukuman
Menyukai tantangan dan SMART	Peserta menunjukkan adanya kesukaan melakukan kegiatan yang memerlukan persaingan dalam pencapaian keberhasilannya
Bersikap evaluatif dan <i>Organization facilitation of goal achievement</i>	Peserta menunjukkan adanya keinginan menjadi kegagalan sebagai umpan balik untuk berusaha lebih baik lagi

pada awal pelatihan dan meningkat menjadi 77,400 pada bagian akhir pelatihan . Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa manipulasi telah disampaikan dan dipahami dengan baik.

Analisis kedua dilakukan terhadap variabel motivasi berprestasi akademik yang dilakukan sebelum (*pre-test*) dan sesudah (*post-test*) manipulasi. Hasil pelatihan dapat dilihat pada Tabel 5 yang menunjukkan peningkatan nilai mean, yaitu dari 60,553 menjadi 68,633. Hasil ini dilanjutkan dengan uji normalitas yang memperlihatkan bahwa nilai signifikansi *pre-test* dan *post-test* adalah 0,053 sehingga data tersebut dapat dikatakan terdistribusi secara normal.

Tabel 5. Hasil Pelatihan Goal Setting

Motivasi Berprestasi Akademik	Pre-test	Post-test
Minimum	55,000	64,000
Maksimum	66,000	74,000
Mean	60,533	68,633

Standar Deviasi	2,849	3,045
-----------------	-------	-------

Uji beda menggunakan *paired-sample t-test* memperlihatkan bahwa terjadi perubahan yang signifikan antara nilai *pre-test* dan *post-test*, sesuai yang tertera pada Tabel 6. Nilai t sebesar -17,392 memperlihatkan bahwa perubahan yang terjadi adalah peningkatan skor secara positif dari skor *pre-test* menjadi skor *post-test*. Temuan menarik dari hasil pengolahan data adalah bahwa semua mean untuk aspek motivasi berprestasi akademik mengalami peningkatan dan aspek perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan mengalami peningkatan mean paling besar.

Tabel 6. Hasil Uji Paired-Samples-t-test

Motivasi Berprestasi Akademik	t	df	p
Pre-post	-17,392	29	< 0,001

Peneliti juga melakukan analisis terhadap motivasi berprestasi akademik berdasarkan jenis kelamin dan tidak menemukan perbedaan yang signifikan antara nilai keduanya.

Diskusi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi akademik pada mahasiswa mengalami peningkatan setelah mengikuti pelatihan *goal setting* yang dilaksanakan secara daring. Terlepas dari bentuk pelatihan yang dilakukan, hasil yang diperoleh sejalan dengan penelitian Morisano dan Peterson (sebagaimana dikutip dalam Andriani, 2017) pada 85 mahasiswa yang mengalami kesulitan dalam akademik, yang menunjukkan adanya pengaruh pelatihan *goal setting* terhadap peningkatan performa akademik. Andriani (2017) menjelaskan bahwa hal tersebut terjadi karena peningkatkan *goal setting* pada diri individu akan membuatnya mampu menemukan dan memahami tujuan serta hasil yang harus dicapai selama belajar. Hal tersebut berpengaruh terhadap motivasi mahasiswa untuk mengerahkan usahanya yang lebih besar untuk dapat meraih berprestasi pada bidang akademik.

Perbaikan pada *goal setting* dapat meningkatkan motivasi berprestasi akademik pada semua aspek motivasi, khususnya aspek perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan. McClelland (sebagaimana dikutip dalam Putama, 2016) menjelaskan bahwa perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan, yaitu keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang sebaik-baiknya. Dengan demikian, pelatihan *goal setting* membuat mahasiswa memiliki perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan sehingga termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang sebaik-baiknya.

Penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi berprestasi akademik pada mahasiswa dan mahasiswi perempuan tidak memiliki perbedaan yang signifikan, baik sebelum maupun sesudah mengikuti pelatihan *goal setting*. Hasil ini berbeda dari penelitian Ahyo dan Suprapti (2018) hal sebaliknya. Mereka menyatakan bahwa motivasi mahasiswi lebih besar daripada mahasiswa dan menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kondisi ini adalah karena mahasiswi memiliki

hobi, orientasi, masa depan dan kecakapan diri lebih baik jika dibandingkan dengan mahasiswa laki-laki. Hal ini dapat dikaji lebih lanjut untuk mendapatkan gambaran dinamika yang lebih mendetil terkait variabel ini.

Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa tidak ada perbedaan motivasi berprestasi akademik pada mahasiswa dan mahasiswi UPJ yang memiliki IPK di bawah 3,0. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan *goal setting* yang dilaksanakan secara daring dapat meningkatkan motivasi berprestasi akademik mereka dan mendapatkan peningkatan yang sama, baik kepada mahasiswi maupun kepada mahasiswa. Pelatihan *goal setting* akan meningkatkan keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang sebaik-baiknya dan pada akhirnya termotivasi untuk dapat berprestasi pada bidang akademik. Hal ini sejalan dengan aspek motivasi berprestasi akademik yang mengalami peningkatan tertinggi, yaitu perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan.

Kesimpulan-kesimpulan di atas diperoleh dari jumlah subjek yang hanya 30 orang yang berasal dari universitas yang sama. Jumlah ini masih tergolong sedikit untuk dapat dijadikan panduan kebijakan lebih lanjut. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian dengan responden yang lebih variatif sehingga efektivitas pelatihan *goal setting* yang dilaksanakan secara daring dapat ditentukan dengan baik. Selain itu, aspek perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan juga dapat diteliti secara lebih komprehensif untuk memperoleh gambaran kekuatan aspek tersebut terhadap keseluruhan peningkatan motivasi berprestasi akademik.

Referensi

Ahyo, R. N., & Suprpti, V. (2018). *Perbedaan Motivasi Berprestasi Mahasiswa Laki-Laki dan Perempuan* [Universitas Airlangga]. <http://repository.unair.ac.id/78233/>

Andriani, A. D. (2017). *Penerapan coaching dalam penentuan tujuan akademik untuk meningkatkan motivasi berprestasi pada mahasiswa* [Universitas Surabaya]. http://digilib.ubaya.ac.id/index.php?page=data_eksemplar&key=429873&status=ADA

Hakimi, A., Nodoushan, A. J., Tarazi, Z., Aghaei, H., & Saberi, F. (2019). The Effect of Cognitive-Behavioral Training Based on Self-Esteem on Social Adjustment and Academic Achievement Motivation of First- Grade High School Female Students in Ashkezar. *Iranian Journal of Learning and Memory*, 1(4), 59–65.

Haryani, R., & Tairas, M. M. W. (2014). Motivasi berprestasi pada mahasiswa berprestasi dari keluarga tidak mampu secara ekonomi. *Jurnal Pendidikan Dan Perkembangan*, 3(1), 30–36. <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-jppp21f8f641abfull.pdf>

Hidayah, N., & Atmoko, A. (2014). *Landasan Sosial Budaya dan Psikologis Pendidikan: Terapanannya di Kelas*. Gunung Samudera.

Hidayatullah, M.S., Zwagery, R. . (2014). Efektivitas pelatihan goal setting untuk meningkatkan komitmen tugas pada siswa smpn 1 martapura timur. *Journal Ecopsy*, 5(1), 16–21. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/ecopsy/article/view/4880/4238>

Kertamuda, F. E., & Permanadi, R. (2009). Perbedaan motivasi berprestasi antara siswa pemain video game dengan siswa non pemain video game. *Forum Kependidikan*, 29(1), 8–13. http://forumkependidikan.unsri.ac.id/userfiles/Artikel_Fatchiah_&_Redi-Univ_Paramadina-OK_PRINT.pdf

Langley, S., Wambach, C., Brothen, T., & Madyun, N. (2004). Academic Achievement Motivation: Differences Among Underprepared Students Taking a PSI General Psychology Course. *Research and Teaching in Developmental Education*, 21(1), 40–48. https://www.jstor.org/stable/42802567?seq=3#metadata_info_tab_contents

Lee, C., Bobko, P., Christopher Earley, P., & Locke, E. A. (1991). An empirical analysis of a goal setting questionnaire. *Journal of Organizational Behavior*, 12(6), 467–482. <https://doi.org/10.1002/job.4030120602>

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). New developments in goal setting and task performance. In *New Developments in Goal Setting and Task Performance*. Routledge Academic. <https://doi.org/10.4324/9780203082744>

Moeller, A. J., Theiler, J. M., & Wu, C. (2012). Goal setting and student achievement: a longitudinal study. *The Modern Language Journal*, 96(2), 153–169. <https://doi.org/10.2307/41684067>

Mustafidah, H., & Hadyan, H. N. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Mahasiswa Berprestasi di Universitas Muhammadiyah Purwokerto Menggunakan Metode Weighted Product (WP). *Jurnal Informatika*, 5(1), 51–61. 10.30595/juita.v5i1.1846

Nayantaka, J., & Savira, S. I. (2017). Motivasi Berprestasi Mahasiswa yang berasal dari Pulau Mandangin. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1), 1–12. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/18913/17267>

Newstrom, J. . (2007). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (12th ed.). McGraw-Hill.

Nurcholis. (2017). Goal Setting: Pendampingan pada Atlet Panahan PPLP Jawa Timur. In *Indonesia Performance Journal* (Vol. 1, Issue 2). <http://journal2.um.ac.id/index.php/jko/article/view/2468>

Putama, R. . (2016). Hubungan antara konsep diri dengan motivasi berprestasi akademik mahasiswa pendaki gunung pada unit kegiatan mahasiswa pecinta alam universitas brawijaya. (*Skripsi: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*).

Santrock, J. W. (2003). *Adolescence: Perkembangan Remaja*. Erlangga.

Siregar, N. (2017). Hubungan motivasi berprestasi dengan prestasi akademik pada mahasiswa fakultas psikologi universitas prima indonesia. *Jurnal Diversita*, 3(1), 40–46. 10.31289/diversita.v3i1.1178

Sujarwo. (2011). Motivasi Berprestasi Sebagai Salah Satu Perhatian Dalam Memilih Strategi Pembelajaran. *Jurnal Majalah Ilmiah Pembelajaran*, 2(2), 1–12. <http://id.portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=390299>

Toding, W. R. B., David, L., & Pali, C. (2015). Hubungan dukungan sosial dengan motivasi berprestasi pada mahasiswa angkatan 2013 fakultas kedokteran universitas sam ratulangi. *Jurnal E-Biomedik*, 3(1), 1–7. <https://media.neliti.com/media/publications/61455-ID-hubungan-dukungan-sosial-dengan-motivasi.pdf>

White, F. (2002). A Cognitive-behavioural Measure of Student Goal Setting in a Tertiary Educational Context. *Journal of Experimental Educational Psychology*, 22(3), 285–304. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1080/01443410220138520>

Wicaksono, A. (2012). Hubungan Antara Indeks Prestasi Kumulatif dan Nilai Uji Kompetensi Dokter Indonesia pada Dokter Lulusan Universitas Tanjungpura. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(1), 664–674. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26418/jvip.v7i1.335>

Zustiana. (2019). Pengaruh self efficacy, lingkungan keluarga terhadap motivasi berprestasi dengan kebiasaan belajar sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(2), 1–16. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba/article/view/1325>