

**HUBUNGAN ANTARA KEMANDIRIAN DENGAN MOTIVASI  
BEKERJA SEBAGAI PENGAJAR LES PRIVAT  
PADA MAHASISWA DI SEMARANG**



**SKRIPSI**

**Oleh :  
Pradnya Patriana  
M2A001064**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2007**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Pada era persaingan global sekarang ini, masalah ketenagakerjaan di Indonesia salah satunya ditentukan oleh keberadaan remaja atau generasi muda yang berperan sebagai penerus cita-cita bangsa. Remaja sebagai generasi muda dituntut untuk mengembangkan diri secara optimal serta mampu melakukan penguasaan teknologi dan ilmu pengetahuan agar kelak di masa mendatang mereka dapat berpartisipasi aktif dalam pembangunan dan menjadi sumber daya manusia yang berguna bagi bangsa dan Negara.

Menurut Faturohman (1990, h. 2), remaja yang berkualitas adalah seorang remaja yang tangguh, selalu ingin meningkatkan prestasi menjadi lebih baik, mempunyai daya tahan mental untuk mengatasi persoalan yang timbul dan mampu mencari jalan keluar yang positif bagi semua persoalan hidupnya. Terbentuknya remaja yang berkualitas salah satunya dapat dicapai melalui banyaknya proses belajar yang dijalani, serta didukung dengan pola asuh orang tua yang diperoleh selama proses perkembangan.

Sesuai dengan definisi mahasiswa menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005, h. 696), bahwa mahasiswa merupakan individu yang belajar di perguruan tinggi. Sebagian mahasiswa masuk ke dalam kategori remaja akhir (18-21 tahun), namun sebagian pula terkategori sebagai dewasa awal pada periode pertama (22-28 tahun) (Monks, 2001, h. 262). Sebagai seorang remaja, mahasiswa

pun dituntut untuk memenuhi tugas-tugas perkembangannya. Menurut Havighurts (1972, dalam Rice, 1992, h. 84-85) tugas-tugas perkembangan remaja antara lain menerima kondisi fisik dan menggunakan tubuhnya secara lebih efektif, mencapai kemandirian emosional dari orangtua dan orang dewasa lainnya, mencapai hubungan pergaulan yang lebih matang antara teman sebaya lawan jenis, dapat menjalankan peran sosial maskulin dan feminin sesuai harapan masyarakat, berperilaku sosial yang bertanggungjawab, mempersiapkan diri untuk karier atau pekerjaan yang mempunyai konsekuensi ekonomi dan finansial, mempersiapkan perkawinan dan membentuk keluarga, dan memperoleh seperangkat nilai dan sistem etis sebagai pegangan untuk berperilaku sesuai dengan norma yang ada di masyarakat.

Mahasiswa dalam pemilihan karir termasuk ke dalam tahap realistik. Pada tahap realistik ini, mahasiswa mencari lebih lanjut keputusan mengenai masalah pekerjaan dengan cara: secara intensif mulai mencari guna memperoleh pengetahuan dan pemahaman mengenai pekerjaan (*exploration*), mempersempit pilihan pekerjaan dan mempercayakan diri mereka pada pekerjaan tersebut (*crystallization*), selanjutnya memilih pekerjaan yang spesifik (*spesification*) (Rice, 1992, h. 516).

Salah satu tugas mahasiswa adalah menuntut ilmu setinggi-tingginya di perguruan tinggi guna mempersiapkan diri untuk memiliki karir atau pekerjaan yang mempunyai konsekuensi ekonomi dan finansial (Rice, 1992, h. 84). Selain menuntut ilmu secara formal di bangku perguruan tinggi, salah satu bentuk persiapan karir yang dapat dilakukan oleh mahasiswa adalah dengan berlatih

bekerja (magang) atau bekerja sambilan. Diharapkan dengan latihan bekerja akan membantu mahasiswa dalam membangun karakternya, mengajarkan mengenai dunia nyata, dan membantu untuk mempersiapkan memasuki masa dewasa.

Penelitian terhadap remaja bekerja (Steinberg, 2002, h. 235-236) menunjukkan bahwa selain bekerja dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karena ikut andil dalam keuangan keluarga. Beberapa pendapat mengatakan bahwa mengembangkan diri melalui bekerja pada remaja akan membantunya dalam menyatukan diri dalam komunitas masyarakat, membantu mengembangkan rasa percaya diri dan rasa tanggung jawab, dan akan menempatkan mereka pada model peran orang dewasa (Rosenbaum, 1996; dalam Steinberg, 2002, h. 238).

Selain itu, beberapa penelitian lain (Johnson, Beebe, Mortimer, & Snyder, 1998; Stukas, Clary, & Snyder, 1999; dalam Steinberg, 2002, h. 238) menunjukkan bahwa bekerja magang pada remaja akan meningkatkan *self-esteem* dan perasaan *efficacy*, membantu dalam bidang akademik dan kemampuan kerja, meningkatkan keterlibatan dalam masyarakat, meningkatkan kesehatan mental, dan mengurangi permasalahan perilaku. Hasil-hasil positif ini dapat muncul jika terjalin hubungan yang baik antara remaja yang bekerja dengan pengawas pekerjaan, yang memberikan kebebasan yang cukup, dan memberikan cukup waktu untuk belajar akan pengalaman-pengalaman mereka.

Studi tentang minat remaja menurut Yusuf (2000, h. 83) menunjukkan bahwa perencanaan dan persiapan pekerjaan merupakan minatnya yang pokok, baik bagi remaja pria maupun wanita berusia 15-20 tahun. Melalui pengenalan

dengan dunia kerja, seorang mahasiswa dapat menemukan dirinya, perwujudan diri, dan kepuasan dirinya (Rice, 1992, h. 514).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa mahasiswa di Semarang, diketahui bahwa beberapa dari mahasiswa menyisihkan waktunya untuk bekerja sambil. Mereka memiliki motivasi untuk bekerja sambil menuntut ilmu dengan tujuan untuk mencari pengalaman dan penghasilan sendiri. Tuntutan kebutuhan pribadi yang semakin meningkat (misalnya kebutuhan untuk membeli pulsa, hobi, buku-buku bacaan, jalan-jalan, dan kosmetik), membuat mahasiswa mencari alternatif lain memperoleh uang, selain hanya mengandalkan uang pemberian orang tua. Bekerja adalah alternatif yang dapat memberikan kepuasan, karena kemampuan yang mereka miliki dapat bermanfaat dalam menghasilkan uang. Walaupun sebagian besar motif mahasiswa bekerja adalah motif ekonomi, namun secara tidak disadari mahasiswa bekerja didasari atas dorongan psikologis untuk mengembangkan kemampuannya. Bagi sebagian remaja, mencari pekerjaan dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa mereka telah beranjak dewasa, mandiri secara finansial, bebas dari orang tua dan mampu untuk berdiri sendiri. Bagi mereka, bekerja berarti mencapai pintu masuk ke dunia orang dewasa (Rice, 1992, h. 514).

Terdapat bermacam-macam pekerjaan yang dapat dilakukan oleh mahasiswa sebagai pekerjaan sampingan, antara lain bekerja sebagai pengajar les privat, *SPG (Sales Promotion Girl)*, penyiar radio, penerjemah, penulis, wirausaha *MLM*, reporter *freelance*, pramuniaga, penjaga wartel, penjaga warnet, penjaga rental, dan tenaga administrasi (Tirta, 2005, [www.hayamwuruk-](http://www.hayamwuruk-)

[online.blogspot.com](http://online.blogspot.com)). Setiap pekerjaan mengharapkan suatu *skills* atau kemampuan tertentu pada mahasiswa yang akan bekerja, seperti kemampuan berbicara pada penyiar radio, kemampuan berkomunikasi dan penampilan yang menarik pada *SPG*, kemampuan menulis pada penulis, ketekunan dan kerajinan pada pramuniaga, dan sebagainya.

Berdasarkan hasil interview dengan beberapa mahasiswa di Semarang, diketahui bahwa bekerja sambil sebagai pengajar les privat termasuk pekerjaan yang paling banyak diminati. Menurut mereka, bekerja sebagai pengajar les privat tidak terlalu membutuhkan keterampilan khusus, yang diperlukan hanya penguasaan ilmu dasar yang akan diajarkan, serta kemampuan berkomunikasi dengan siswa yang diajar. Selain itu, bekerja sebagai pengajar les privat tidak mengganggu waktu kuliah, dapat dilakukan di waktu luang, waktu mengajarnya juga relatif singkat jika dibanding pekerjaan lain, keuntungan lainnya adalah ilmu yang diperoleh saat sekolah dulu dapat diingat kembali supaya tidak terlupakan. Mahasiswa bekerja sebagai pengajar les privat juga disesuaikan dengan materi pelajaran yang dikuasainya, sebab dengan tingginya penguasaan materi yang dimiliki maka akan semakin bermutu pekerjaannya mengajar les privat (Rice, 1992, h. 526).

Berbeda dengan beberapa pekerjaan lain seperti pramuniaga, *SPG*, penjaga warnet, penjaga rental yang cenderung monoton, dikerjakan terus menerus, tidak menstimulasi secara intelektual, menyebabkan stres tinggi, ditekan oleh waktu dan tanpa istirahat, memiliki resiko terluka dan terjadi kecelakaan (Greenberger & Steinberg, 1986; National Research Council, 1998; dalam Steinberg, 2002, h.

234), bekerja sebagai pengajar les privat tidak membahayakan keselamatan, pekerjaan lebih nyaman, serta kegiatan mengajar ini dapat terus menstimulasi mahasiswa secara intelektual.

Waktu kerja sebagai pengajar les privat yang singkat dan dilakukan di rumah siswa secara intensif, maka bekerja sebagai pengajar les privat memiliki resiko yang rendah untuk terlibat ke dalam perilaku agresif, penggunaan obat-obatan terlarang, minuman keras, serta pelanggaran norma (Steinberg, 2002, h. 236). Pekerjaan sebagai pengajar les privat ini oleh mahasiswa sendiri dirasa menguntungkan. Berdasarkan hasil interview dengan beberapa pimpinan lembaga bimbingan les privat diketahui bahwa pendapatan yang diterima mahasiswa sebagai pengajar les privat adalah sekitar Rp. 120.000, bahkan hingga Rp. 200.000 per-bulannya.

Secara psikologis di dalam diri tiap remaja terdapat motivasi yang berbeda-beda mengenai keinginan untuk bekerja selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi. Ada mahasiswa yang termotivasi tinggi untuk bekerja dengan beberapa alasan, namun ada juga beberapa mahasiswa yang motivasi untuk bekerjanya rendah. Setiap mahasiswa memiliki motivasi yang berbeda-beda, sebab motivasi adalah suatu kekuatan yang terdapat dalam diri seorang individu yang menyebabkan bertindak atau berbuat (Walgito, 2001, h. 141). Kekuatan tersebut mendorong seseorang kepada suatu tujuan tertentu.

Tingginya motivasi bekerja sebagai pengajar les privat akan memberi efek positif pada kualitas mengajar mahasiswa, dengan motivasi bekerja yang tinggi seorang mahasiswa akan mengajar dengan penuh ketekunan, keyakinan, tanggung

jawab, mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan, dan penuh kedisiplinan. Motivasi dalam mengajar les privat yang tinggi sangat diperlukan guna mempertahankan kualitas mengajar yang diberikan, selain itu juga untuk meningkatkan mutu LBB Privat yang diikuti.

Menurut hasil wawancara diketahui bahwa yang menjadi permasalahan adalah rendahnya motivasi bekerja sebagai pengajar les privat pada mahasiswa. Selain itu, yang terjadi berdasarkan pengalaman-pengalaman sebelumnya yang terjadi pada mahasiswa yang bekerja adalah menurunnya nilai akademik di perkuliahan mereka. Rendahnya motivasi bekerja ini sebagian besar disebabkan oleh banyak faktor, antara lain adalah kurangnya aspirasi, minat, sikap, kebutuhan, nilai yang dimiliki oleh mahasiswa. Selain itu juga disebabkan faktor sosial ekonomi dan faktor sosial kultural.

Salah satu faktor yang dianggap sangat penting dalam mempengaruhi rendahnya motivasi mahasiswa bekerja sebagai pengajar les privat adalah kurangnya kemandirian mahasiswa. Dalam hal ini berkaitan dengan kurangnya kemampuan mahasiswa dalam mengarahkan tingkah lakunya, sehingga mahasiswa kurang bertanggungjawab dalam mengambil keputusan. Mahasiswa dengan motivasi bekerja yang rendah dalam mengajar les privat juga dipengaruhi oleh kurangnya rasa percaya diri, kurang meyakini kemampuan dirinya, kurang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan bekerjanya, serta kurang mampu membedakan mana hal yang benar dan mana yang salah (Steinberg, 2002, h. 290).

Ciri khas anak muda di antara masa pubertas fisik dan kedewasaan yuridis-sosial adalah bahwa dia dapat mewujudkan dirinya sendiri (Monks, 2001,

h.292). Pada masa ini remaja membebaskan dirinya dari lindungan orangtua, remaja berusaha membebaskan diri dari pengaruh orangtua, baik dalam segi afektif maupun dalam segi ekonomi seperti halnya pada remaja yang bekerja. Dengan bekerja, seorang remaja mewujudkan kebutuhannya untuk mewujudkan diri pada lingkungan, menunjukkan bahwa mereka dapat bertanggungjawab dan mampu berdiri sendiri, terutama pada orang tua.

Motivasi bekerja mahasiswa sebagai pengajar les privat sangat ditentukan oleh faktor kemandirian yang dimiliki oleh tiap mahasiswa. Kemandirian menurut Nashori (1999, h. 32) merupakan salah satu ciri kualitas hidup manusia yang memiliki peran penting bagi kesuksesan hidup bangsa maupun individu. Dalam menjalankan pekerjaan sebagai pengajar les privat, mahasiswa harus memiliki kemandirian sebagai bentuk bahwa ia memiliki kemampuan untuk dapat berdiri sendiri sebagai individu, yang tidak bergantung kepada orang tua atau orang lain. Selain itu, individu yang memiliki kemandirian yang kuat akan mampu bertanggung jawab, menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan, berani menghadapi masalah dan resiko, dan tidak mudah terpengaruh atau tergantung pada orang lain (Nuryoto, 1993b, h. 49).

Fuhrmann (1986, h. 62) menyatakan bahwa kemampuan remaja untuk mengembangkan kemandirian berkaitan dengan pengalaman mereka bersama keluarganya. Hubungan yang baik antara orangtua-remaja akan mendukung remaja untuk mandiri, sehingga perkembangan kemandirian remaja tidak menghasilkan penolakan atas pengaruh orang tua, justru remaja akan mencari masukan dari orang tua untuk mengambil keputusan.

Perjuangan remaja meraih kemandirian dimata dirinya sendiri ataupun di mata orang lain merupakan proses yang panjang dan terkesan sulit. Tiga kondisi utama dalam perkembangan remaja dalam usahanya mencapai kemandirian, yaitu bebas secara emosional, mampu mengambil keputusan sendiri, mampu menetapkan batasan-batasan, nilai-nilai dan moral sendiri. Bagi seorang remaja, menjadi mandiri adalah satu syarat untuk dapat disebut dewasa, dengan demikian remaja akan memperoleh pengakuan dari lingkungannya (Steinberg, 2002, h. 270).

Studi mengenai kemandirian yang dilakukan oleh Masrun dkk (1986, h. 16) juga mengungkapkan bahwa kemandirian berkaitan dengan pendidikan, jenis pekerjaan, adat istiadat, lingkungan sosial, serta bahwa tidak ada hubungan antara kemandirian dengan urutan kelahiran, umur, dan kesukaan merantau. Penelitian yang dilakukan Nuryoto (1993a, h. 53) menemukan bahwa remaja akhir memiliki kemandirian yang lebih tinggi dibandingkan remaja awal, tidak ada perbedaan kemandirian antara remaja yang memiliki peran jenis androgini dengan remaja yang memiliki peran jenis maskulin, feminin, dan tidak tergolongkan, serta tidak ada perbedaan kemandirian antara remaja laki-laki dengan remaja perempuan.

Kemandirian merupakan suatu aspek kepribadian yang sangat penting dalam menentukan motivasi seorang remaja untuk bekerja. Dengan adanya kemandirian yang kuat, maka seorang remaja dapat melakukan sesuatu atas keinginannya sendiri, bertanggungjawab akan perbuatannya, mampu mengambil keputusan, berani mengambil resiko, serta tidak bergantung secara emosional pada orang lain (Nuryoto, 1993b, h. 49).

Melihat fenomena bahwa motivasi mengajar les privat yang cenderung kurang stabil pada sebagian mahasiswa di Semarang, dan karena belum adanya penelitian mengenai hubungan antara kemandirian dengan motivasi untuk bekerja pada mahasiswa, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai hubungan antara kemandirian dengan motivasi bekerja mereka sebagai pengajar les privat di Semarang.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kemandirian dengan motivasi bekerja sebagai pengajar les privat pada mahasiswa di Semarang?.

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui hubungan antara kemandirian dengan motivasi bekerja sebagai pengajar les privat pada mahasiswa di Semarang.
2. Mengetahui besarnya sumbangan efektif kemandirian terhadap motivasi untuk bekerja sebagai pengajar les privat pada mahasiswa di Semarang.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Memberikan sumbangan referensi bagi psikologi, khususnya untuk pengembangan teori mata kuliah Psikologi Perkembangan Remaja berkaitan dengan hubungan antara kemandirian dengan motivasi bekerja sebagai pengajar les privat pada mahasiswa di Semarang.

## **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Mahasiswa yang bekerja sebagai pengajar les privat.

Menambah informasi bagi mahasiswa mengenai pentingnya kemandirian bagi motivasi mahasiswa yang bekerja sebagai pengajar les privat.

- b. Bagi pemimpin LBB Privat.

Menambah informasi bagi pimpinan LBB Privat mengenai pentingnya kemandirian dalam motivasi bekerja mahasiswa sebagai pengajar les privat.

- c. Bagi Orang tua Mahasiswa.

Menambah informasi bagi orang tua mahasiswa mengenai pentingnya kemandirian emosional dan kemandirian tingkah laku bagi motivasi bekerja mahasiswa sebagai pengajar les privat.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Motivasi Bekerja sebagai Pengajar Les Privat**

##### **1. Pengertian Motivasi Bekerja sebagai Pengajar Les Privat**

Irwanto (1991, h. 193) mendefinisikan motivasi sebagai daya penggerak atau pendorong dalam setiap gerakan dan perilaku manusia. Motivasi disebut sebagai penggerak dalam perilaku (*the energy of behavior*) dan disebut penentu (determinan) dalam perilaku seorang individu.

Motivasi adalah suatu kekuatan yang terdapat dalam diri seorang individu yang menyebabkan bertindak atau berbuat (Walgito, 2001, h. 141). Kekuatan tersebut mendorong seseorang kepada suatu tujuan tertentu. Motivasi pada umumnya mempunyai sifat siklus (melingkar), motivasi yang timbul akan memicu perilaku tertuju pada tujuan, dan terhenti setelah tujuan tercapai, yang kemudian muncul kembali saat muncul kebutuhan baru.

Santrock (2003, h. 474) mengemukakan bahwa motivasi adalah mengapa individu bertindak laku, berpikir, dan memiliki perasaan dengan cara yang mereka lakukan, dengan penekanannya pada aktivasi dan arah dari tingkah laku. Motivasi merupakan dorongan, keinginan, sehingga seseorang melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik bagi dirinya, baik waktu maupun tenaga, demi tercapai tujuan yang diinginkan (Anoraga dan Suyati, 1995, h. 115).

Motivasi merupakan suatu usaha yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan, dan menjaga tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga tercapai hasil atau tujuan tertentu (Purwanto, 1990, h. 71).

Motivasi adalah suatu keadaan terdorong dari dalam individu yang mengarahkan tingkah laku terhadap suatu tujuan / *goal* (Sartain; dalam Purwanto, 1990, h. 72). Sedangkan menurut Vroom (dalam Purwanto, 1990, h. 72), motivasi mengacu kepada suatu proses yang mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam kegiatan yang dikehendaki, antara lain adalah bekerja.

Bekerja pada remaja merupakan salah satu bentuk dari proses perkembangan karir, empat aspek penting dalam proses perkembangan karir ini adalah eksplorasi, pengambilan keputusan, perencanaan dan perkembangan identitas (Santrock, 2003, h. 474). Menurut Teori Kebutuhan Maslow, bekerja dimaksudkan sebagai usaha yang dilakukan individu untuk mengisi kekurangan dalam hidupnya, jadi individu mengeluarkan usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya (Jewwel, 1990, h. 336).

Motivasi bekerja, dalam dunia organisasi diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual (Robbins, 1998, h. 166).

Menurut Greenberg & Baron (2003, h. 190), motivasi bekerja adalah seperangkat proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan

perilaku manusia untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut As'ad (1998, h. 69), motivasi bekerja diartikan sebagai keadaan membangkitkan motif, mengembangkan daya gerak, atau menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan atau suatu tujuan.

Pengajar adalah orang yang mengajar, misal guru, pelatih (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2005, h. 17). Les adalah pelajaran tambahan di luar jam sekolah (Kamus Besar Bahasa Indonesi, 2005, h. 665), sedangkan privat berarti pribadi, tersendiri (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2005, h. 896). Berdasarkan definisi tersebut maka pengajar les privat seseorang yang mengajar atau memberi bimbingan pelajaran tambahan pada mata pelajaran tertentu di luar jam belajar sekolah yang diadakan secara pribadi di rumah bagi siswa TK, SD, SLTP, maupun SMA.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi untuk bekerja sebagai pengajar les privat adalah suatu keadaan yang menggerakkan, mendorong seseorang untuk berperilaku mengerahkan segala kemampuannya seorang diri dalam mengajar privat pada siswa TK, SD, SLTP, maupun SMA, yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan individualnya.

## **2. Aspek-aspek Motivasi Bekerja sebagai Pengajar Les Privat**

Menurut Walgito (2002, h. 169), motivasi terdiri dari tiga aspek, yaitu :

- a. Keadaan terdorong dalam diri individu, yaitu kesiapan bergerak karena kebutuhan.

- b. Perilaku yang timbul dan terarah karena adanya kebutuhan tersebut.
- c. *Goal* / tujuan yang dituju oleh perilaku tersebut.

Purwanto (2002, h. 72) mengemukakan tiga aspek yang mendasari motivasi seorang individu untuk bekerja, yaitu:

- a. Menggerakkan, menimbulkan kekuatan, memimpin individu untuk bertindak dengan cara tertentu.
- b. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku: motivasi menyediakan suatu orientasi tujuan.
- c. Menjaga dan menopang tingkah laku: diperlukan juga dukungan dari lingkungan sekitar selain kekuatan dari individu.

Menurut Greenberg & Baron motivasi bekerja adalah seperangkat proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku manusia untuk mencapai suatu tujuan. Greenberg & Baron (2003, h. 190) menyatakan bahwa motivasi seorang individu untuk bekerja terdiri atas tiga aspek. Ketiga aspek tersebut adalah:

- a. *Arousal*

Aspek ini berkaitan dengan dorongan, energi yang mendasari perilaku bekerja. Ketertarikan untuk memenuhi dorongan ini membawa individu terikat dalam suatu perilaku untuk memenuhi dorongan tersebut.

- b. *Direct behavior*

Aspek ini berkaitan dengan pilihan yang dibuat seorang individu dan berbagai pilihan cara yang akan ditempuh sebagai jalan mencapai tujuan yang ingin diraih. Aspek ini ditunjukkan dengan perilaku yang secara langsung

maupun tidak langsung mengarah pada tujuan yang ingin dicapai oleh individu.

c. *Maintaining behavior*

Aspek yang terakhir adalah *maintaining behavior* atau mempertahankan perilaku, maksudnya adalah seberapa lama seorang individu mampu mempertahankan perilakunya dalam bekerja sehingga tujuan mereka dapat tercapai. Seorang individu yang menyerah dalam mencapai tujuan mereka, serta orang yang tidak tahan berusaha dalam mempertahankan usaha mencapai tujuan disebut sebagai individu yang motivasi kerjanya kurang atau rendah.

Anoraga dan Suyati (1995, h. 62) menyatakan bahwa aspek-aspek motivasi untuk bekerja adalah:

- a. Keadaan termotivasi dalam diri individu.
- b. Tingkah laku yang timbul dan diarahkan oleh keadaan.
- c. Suatu tujuan ke arah mana tingkah laku tersebut diarahkan.

Dari aspek-aspek motivasi bekerja yang telah dikemukakan di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa unsur-unsur yang dipergunakan sebagai aspek motivasi bekerja adalah aspek-aspek motivasi bekerja dari Greenberg & Baron (2003, h. 190). Dengan alasan bahwa teori tersebut dirasa cukup mewakili aspek-aspek yang akan dipergunakan untuk mengungkap motivasi bekerja sebagai pengajar les privat pada mahasiswa di Semarang. Aspek-aspek tersebut meliputi: *arousal* (dorongan), *direct behavior* (mengarahkan perilaku), dan *maintaining behavior* (mempertahankan perilaku).

### **3. Faktor-faktor Motivasi Bekerja sebagai Pengajar Les Privat**

Menurut Gage & Barliner (1984, h. 143), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seorang individu untuk melakukan pekerjaan dibagi menjadi lima faktor, yaitu :

- a. **Kebutuhan.** Proses motivasi terjadi karena adanya kebutuhan atau rasa kekurangan. Kebutuhan yang muncul membuat individu bertindak laku tertentu untuk memenuhi kebutuhan tersebut.
- b. **Sikap.** Sikap seorang individu terhadap suatu objek melibatkan emosi serta elemen kognitif, yaitu bagaimana seorang individu membayangkan atau mempersepsikan sesuatu akan mempengaruhi motivasinya dalam bertindak laku.
- c. **Minat.** Suatu minat yang besar akan mempengaruhi atau menimbulkan motivasi, sehingga motivasi akan lebih tinggi jika ada minat yang mendasari.
- d. **Nilai,** yaitu suatu pandangan individu akan sesuatu hal atau suatu tujuan yang diinginkan atau dianggap penting dalam hidup individu tersebut.
- e. **Aspirasi,** yaitu harapan individu akan sesuatu. Aspirasi yang tinggi akan membuat seorang individu mencoba dan berusaha mencapai suatu hal yang diharapkan.

Rice (1992, h. 514) mengemukakan bahwa motivasi bekerja pada remaja dipengaruhi oleh faktor kebutuhan emosional. Kebutuhan emosional adalah kebutuhan yang berkaitan dengan kondisi emosional yang ada dalam diri remaja, kebutuhan ini antara lain adalah :

1. Pengakuan (*recognition*). Remaja yang bekerja akan menjadi “seseorang” yang dikenal dan diakui keberadaannya oleh orang lain sehingga remaja akan mendapatkan kepuasan akan kebutuhan emosional.
2. Pujian (*praise*). Bagi remaja, semakin meluasnya kesuksesan yang diperoleh baik di mata mereka sendiri atau dimata orang lain maka mereka akan mencapai kepuasan diri dan pengakuan.
3. Pembenaran (*approval*). Remaja yang berpikir filosofis akan menganggap bahwa bekerja merupakan satu jalan yang harus ditempuh untuk mencapai cita-cita dan pemuasan tujuan-tujuan.
4. Kasih sayang (*love*). Rasa kasih sayang pada keluarga memotivasi remaja melakukan pekerjaan, sehingga dengan bekerja remaja dapat menghasilkan uang untuk memenuhi segala kebutuhan keluarga yang mereka kasihi.
5. Kemandirian (*independence*). Remaja bekerja untuk menunjukkan bahwa mereka telah tumbuh dewasa, mampu mandiri secara finansial, emansipasi dari orang tua, dan mampu untuk melakukan segala sesuatu sendiri.

Monks (2001, h. 305-308) mengemukakan dua faktor yang sangat mempengaruhi pilihan untuk bekerja pada remaja, dua faktor tersebut adalah:

- a. Faktor sosial-ekonomi

Pengaruh faktor sosial-ekonomi tidak dapat dilepaskan keputusan seorang remaja untuk bekerja. Sebab sebagian besar alasan remaja bekerja adalah karena faktor kebutuhan ekonomi yang kurang mencukupi serta keadaan sosial yang kurang menguntungkan. Remaja dari kalangan

ekonomi rendah lebih memiliki keinginan untuk bekerja dikarenakan tuntutan kondisi ekonomi, sedangkan pada remaja dari kalangan ekonomi menengah ke atas memiliki keinginan bekerja karena proses emansipasi.

b. Faktor sosial-kultural

Faktor sosial-kultural mengarah pada jenis pekerjaan apa yang pantas dikerjakan oleh remaja perempuan, dan mana jenis pekerjaan yang layak dikerjakan oleh remaja laki-laki. Sebelumnya, pekerjaan bagi remaja perempuan sangat terbatas, tetapi sekarang telah banyak jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh remaja perempuan. Sehingga jumlah remaja perempuan yang bekerja semakin bertambah.

Jadi dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi bekerja sebagai pengajar les privat terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain (1) Kebutuhan, (2) Sikap, (3) Minat, (4) Nilai, dan (5) Aspirasi. Sedangkan faktor eksternal antara lain (1) Faktor sosial-ekonomi, dan (2) Faktor sosial-kultural.

## **B. Kemandirian**

### **1. Pengertian Kemandirian**

Kemandirian merupakan kemampuan individu untuk bertingkah laku sesuai keinginannya. Perkembangan kemandirian merupakan bagian penting untuk dapat menjadi otonom dalam masa remaja. Menurut Steinberg (2002, h. 290), kemandirian merupakan kemampuan individu untuk bertingkah laku secara seorang diri. Kemandirian remaja ditunjukkan dengan bertingkah laku

sesuai keinginannya, mengambil keputusan sendiri, dan mampu mempertanggungjawabkan tingkah lakunya sendiri (Steinberg, 2002, h. 288).

Kemandirian remaja menurut Sukadji (1988, h. 4) adalah suatu sikap pada seorang remaja yang mampu mengatur diri sendiri sesuai dengan hak dan kewajibannya, mampu mengatur diri sendiri, tidak tergantung orang lain sampai batas kemampuannya, mampu bertanggung jawab atas keputusan, tindakan, dan perasaannya sendiri serta mampu membuang pola perilaku yang meningkari kenyataan.

Menurut Masrun, dkk (1986, h. 13), kemandirian adalah suatu sikap yang memungkinkan seseorang untuk berbuat bebas, melakukan sesuatu atas dorongan diri sendiri untuk kebutuhan sendiri, mengejar prestasi, penuh ketekunan, serta berkeinginan untuk melakukan sesuatu tanpa bantuan orang lain, mampu berpikir dan bertindak original, kreatif dan penuh inisiatif, mampu mempengaruhi lingkungannya, mempunyai rasa percaya diri terhadap kemampuan diri sendiri, menghargai keadaan diri sendiri, dan memperoleh kepuasan dari usahanya.

Masrun, dkk (1986, h. 13) menyatakan bahwa kemandirian pada remaja secara psikologis dianggap penting karena setiap remaja berusaha menyesuaikan diri secara aktif terhadap lingkungannya. Kemandirian pada remaja dan dewasa awal berbeda dengan kemandirian pada masa anak. Kemandirian pada masa anak lebih mengarah pada kemandirian secara fisik, sedangkan pada masa remaja lebih mengarah pada kemandirian secara

psikologis. Sedangkan pada masa dewasa awal kemandirian mengarah pada kemampuan untuk mandiri secara finansial (Santrock, 1999, h. 401).

Mussen (1994, h. 496) menekankan bahwa kemandirian merupakan tugas utama bagi remaja, dengan penekanan yang kuat pada pengendalian diri (*self-reliance*). Remaja dengan perasaan pengendalian diri (*self-reliance*) yang kuat akan mampu melakukan segala sesuatunya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Steinberg (2001, h. 304) mengemukakan bahwa remaja yang memiliki *self reliance* kuat pada kemampuan dirinya akan memiliki *self-esteem* yang tinggi dan perilaku bermasalah yang rendah. Dalam memecah ketergantungan yang terus menerus dan memenuhi tuntutan untuk mandiri remaja harus mampu mencapai tingkat otonomi yang layak dan pemisahan diri dari orang tua, untuk itu maka remaja membutuhkan citra mengenai diri sebagai pribadi yang unik, konsisten dan terintegrasi dengan baik.

Sebelum mencapai kemandirian, remaja harus memiliki sejumlah gagasan mengenai siapa diri mereka, ke mana arah yang mereka tuju, dan bagaimana peluang untuk tiba di sana (Conger & Petersen, 1984; Erikson, 1968; dalam Mussen, 1994, h. 496). Kemandirian menurut Elkind dan Weiner (dalam Lerner, 1976; dikutip Nuryoto, 1993, h. 51) mencakup pengertian kebebasan untuk bertindak, tidak bergantung kepada orang lain, tidak terpengaruh lingkungan dan bebas mengatur kebutuhan sendiri.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kemandirian merupakan suatu keadaan pada seorang individu yang telah mengenali identitas dirinya, mampu melakukan suatu hal

untuk dirinya sendiri, memiliki hasrat bersaing untuk maju demi kebaikan dirinya, mampu mengambil keputusan dan inisiatif untuk mengatasi masalah yang dihadapi, memiliki kepercayaan diri dalam mengerjakan tugas-tugasnya, merasa puas dengan hasil usahanya, dan mampu bertanggungjawab terhadap apa yang dilakukannya.

## **2. Aspek-aspek Kemandirian**

Menurut Douvan (dikutip Yusuf, 2000, h. 81) kemandirian terdiri dari tiga aspek perkembangan, yaitu:

- a. Kemandirian aspek emosi, yaitu ditandai oleh kemampuan remaja memecahkan ketergantungannya (sifat kekanak-kanakannya) dari orangtua dan mereka dapat memuaskan kebutuhan kasih sayang dan keakraban di luar rumahnya.
- b. Kemandirian aspek perilaku. Kemandirian berperilaku merupakan kemampuan remaja untuk mengambil keputusan tentang tingkah laku pribadinya, seperti dalam memilih pakaian, sekolah/pendidikan, dan pekerjaan.
- c. Kemandirian aspek nilai. Kemandirian nilai ditunjukkan remaja dengan dimilikinya seperangkat nilai-nilai yang dikonstruksikan sendiri oleh remaja, menyangkut baik-buruk, benar-salah, atau komitmennya terhadap nilai-nilai agama.

Menurut Steinberg (2002, h. 290), kemandirian merupakan kemampuan individu untuk bertingkah laku secara seorang diri. Kemandirian

merupakan bagian dari pencapaian otonomi diri pada remaja. Untuk mencapai kemandirian pada remaja melibatkan tiga aspek, yaitu:

- a. Aspek *emotional autonomy*, yaitu aspek kemandirian yang berkaitan dengan perubahan hubungan individu, terutama dengan orangtua.
- b. Aspek *behavioral autonomy*, yaitu kemampuan untuk membuat suatu keputusan sendiri dan menjalankan keputusan tersebut.
- c. Aspek *value autonomy*, yaitu memiliki seperangkat prinsip-prinsip tentang mana yang benar dan mana yang salah, mengenai mana yang penting dan mana yang tidak penting.

Berdasarkan aspek-aspek kemandirian yang telah dikemukakan di atas, maka yang dianggap paling sesuai adalah tiga aspek kemandirian menurut Steinberg (2002, h. 290). Aspek-aspek tersebut antara lain aspek *emotional autonomy*, aspek *behavioral autonomy*, dan aspek *value autonomy*. Hal ini dikarenakan aspek-aspek kemandirian dari Steinberg tersebut lebih mewakili dalam mengukur kemandirian pada mahasiswa di Semarang dalam hubungannya dengan motivasi bekerja sebagai pengajar les privat.

### **C. Hubungan Antara Kemandirian dengan Motivasi untuk Bekerja Sebagai Pengajar Les Privat Pada Mahasiswa**

Masa remaja merupakan suatu masa yang peka terhadap segala bentuk gangguan. Seorang remaja dalam masa ini sedang mengalami masa peralihan dari masa kanak-kanak menuju masa dewasa dan merupakan masa penuh tantangan, masa sukar dimengerti, dan masa bergelora yang harus dipahami baik oleh remaja

itu sendiri maupun oleh orang lain yang berkepentingan dengannya (Sarwono, 2002, h. 24). Pada masa remaja terdapat berbagai perubahan baik fisik maupun psikis yang mempengaruhi munculnya kebutuhan, tingkah laku, dan penyesuaian diri remaja akan kebutuhannya (Santrock, 2002, h. 10).

Mahasiswa adalah individu yang menempuh pendidikan di perguruan tinggi (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2005, h. 696). Remaja yang duduk di bangku perguruan tinggi berada pada masa remaja akhir, yaitu usia 18-21 tahun. Pada masa remaja, berbagai minat muncul sebagai perwujudan nilai yang dimiliki oleh remaja. Minat yang dianggap penting pada remaja awal adalah minat pakaian dan penampilan, sementara pada remaja akhir lebih berminat pada masalah karir. Pengalaman membuat remaja akhir lebih kritis dan lebih tahu mana yang benar-benar penting untuk dirinya. Adanya penilaian kritis remaja akhir cenderung menstabilkan minatnya dan membawanya ke dalam masa dewasa (Hurlock, 1999, h. 217).

Remaja akhir lebih memikirkan mengenai masalah karir sebab mereka lebih menyadari betapa besar dan tingginya biaya hidup dan betapa kecilnya penghasilan seseorang yang baru selesai sekolah. Oleh karena itu remaja berusaha menghadapi masalah karir dengan sikap yang lebih praktis dan realistik dibandingkan dengan ketika mereka masih muda. Sikap realistik ini mengubah pandangan mengenai penajakan dan bekerja sambilan dalam bidang yang diminati sebagai pekerjaan tetap. Pengalaman kerja akan memberikan informasi lebih banyak sehingga dapat dijadikan dasar dalam membuat keputusan akhir mengenai karir (Hurlock, 1999, h. 221-222).

Salah satu pekerjaan yang diminati oleh remaja laki-laki dan remaja perempuan yang masih belajar adalah pekerjaan sebagai pengajar les privat. Bagi remaja laki-laki, bekerja sebagai pengajar les privat akan memberi kepuasan karena pekerjaan itu menjadikannya bermartabat yang tinggi, sebab pekerjaan sebagai guru atau pengajar memiliki status sosial yang cukup dipandang di masyarakat. Sedangkan bagi remaja perempuan, pekerjaan sebagai pengajar les privat sesuai dengan keinginannya, yaitu pekerjaan yang aman, tidak banyak menyita waktu, dan yang terutama melayani orang lain (Hurlock, 1999, h. 221).

Kemandirian sebagai tugas perkembangan sangat penting dalam mempengaruhi tinggi atau rendahnya motivasi bekerja mahasiswa sebagai pengajar les privat. Untuk mampu menjalankan pekerjaannya sebagai pengajar les privat, seorang mahasiswa harus memiliki kemandirian sebagai bentuk bahwa ia dapat berdiri sendiri sebagai individu, yang tidak bergantung kepada orang tua atau orang lain. Selain itu, individu yang memiliki kemandirian yang kuat akan mampu bertanggungjawab, berani menghadapi masalah dan resiko, dan tidak mudah terpengaruh atau tergantung pada orang lain (Nuryoto, 1993b, h. 49).

Dua kriteria yang diajukan untuk menunjukkan akhir masa muda dan permulaan dari masa dewasa awal adalah kemandirian ekonomi dan kemandirian dalam membuat keputusan. Hal yang paling diakui sebagai tanda memasuki masa dewasa adalah ketika seseorang mendapatkan pekerjaan penuh waktu yang kurang lebih menetap sebagai wujud dari kemandirian. Mendapatkan kemandirian ekonomi terlepas dari orang tua biasanya berlangsung bertahap, dan bukan proses yang instan. Kemampuan untuk membuat keputusan adalah ciri lain yang tidak

sepenuhnya terbangun pada kaum muda, pengambilan keputusan secara luas tentang karir, nilai-nilai, keluarga dan hubungan, serta tentang gaya hidup (Santrock, 2002, h. 73-74). Oleh karena itu remaja membutuhkan kesempatan belajar dan pengalaman berlatih bekerja yang dapat membantu mereka menjadi individu yang mampu berdiri sendiri di masa dewasa.

Mahasiswa dengan kemandirian yang tinggi akan menunjukkan kemampuan yang tinggi dalam mengambil keputusan, menjalankan keputusan, mampu menjalankan tugas-tugasnya, memiliki rasa percaya diri, mampu mengatasi masalah, memiliki inisiatif, memiliki kontrol diri yang tinggi, mengarahkan tingkah lakunya menuju kesempurnaan, serta memiliki sifat eksploratif (Afiatin, 1993, h. 8). Semua faktor tersebut akan menyebabkan tingginya motivasi bekerja mahasiswa sebagai pengajar les privat.

Sedangkan mahasiswa dengan kemandirian yang rendah, akan menunjukkan kurangnya kemampuan dalam mengambil keputusan, kurangnya kemampuan dalam mengerjakan tugas rutin, kurang mampu mengatasi permasalahan yang dihadapi, kurang memiliki inisiatif, kurang memiliki kepercayaan diri, kurang mampu mengarahkan tingkah lakunya pada kesempurnaan, kurang memperoleh kepuasan dari usahanya, serta kurang memiliki sifat eksploratif (Afiatin, 1993, h. 8). Semua hal tersebut akan menyebabkan rendahnya motivasi bekerjanya sebagai pengajar les privat.

Kemandirian merupakan salah satu kebutuhan emosional yang akan terwujudkan melalui bekerja sebagai pengajar les privat, yaitu dengan menunjukkan segala kemampuannya, melakukan segala yang ia mampu lakukan

dalam suatu pekerjaan, menunjukkan bahwa mereka telah tumbuh dewasa, mampu mandiri secara finansial, emansipasi dari orangtua, dan mampu melakukan segala sesuatu sendiri (Rice, 1992, h. 515).

Sebagai kesimpulannya, kemandirian seseorang, yaitu kemampuan individu untuk bertingkah laku secara seorang diri akan mempengaruhi motivasinya bekerja sebagai pengajar les privat. Kemandirian yang tinggi cenderung ditampakkan dengan suatu sikap remaja untuk berbuat bebas tapi bertanggungjawab, mengejar prestasi dengan penuh ketekunan, mampu berpikir dan bertindak original, kreatif dan penuh inisiatif, percaya diri terhadap kemampuan diri sendiri, menghargai keadaan diri sendiri, dan memperoleh kepuasan dari usahanya akan menghasilkan motivasi untuk bekerja sebagai pengajar les privat yang tinggi sehingga kualitas pekerjaan yang dihasilkan pun akan maksimal.

#### **D. Hipotesis**

Ada hubungan positif antara kemandirian dengan motivasi bekerja sebagai pengajar les privat pada mahasiswa di Semarang. Semakin tinggi kemandirian maka semakin rendah motivasi bekerjanya sebagai pengajar les privat. Sebaliknya, semakin rendah kemandirian maka semakin rendah pula motivasi bekerja sebagai pengajar les privat pada mahasiswa di Semarang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Identifikasi variabel penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu sebelum dilakukan pengumpulan dan analisa data. Variabel merupakan segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian atau faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti (Suryabrata, h. 72). Variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Tergantung :                      Motivasi Bekerja Sebagai Pengajar Les Privat
2. Variabel Bebas                      :    Kemandirian

#### **B. Definisi Operasional**

Setiap variabel yang telah diidentifikasi perlu dilakukan operasionalisasi, yaitu merumuskan definisi variabel secara operasional sehingga dapat diukur. Operasionalisasi variabel artinya menerjemahkan konsep mengenai variabel yang bersangkutan kedalam bentuk indikator perilaku (Azwar, 1998, h. 33). Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 1998, h. 74). Penyusunan definisi variabel perlu dilakukan karena definisi operasional akan menunjukkan alat pengambil data mana yang cocok untuk digunakan. Definisi operasional dari masing-masing variabel adalah :

## 1. Motivasi Bekerja sebagai Pengajar Les Privat

Motivasi bekerja sebagai pengajar les privat merupakan keinginan dalam diri individu yang diawali dengan adanya ketertarikan untuk bekerja sebagai pengajar les privat bagi siswa TK, SD, SMP, atau SMA, sehingga individu tersebut melakukan pekerjaan tersebut, dan kemudian mempertahankannya guna memenuhi kebutuhan-kebutuhan individual dan mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.

Motivasi bekerja sebagai pengajar les privat diukur dengan menggunakan Skala Motivasi Bekerja sebagai Pengajar Les Privat. Skala tersebut disusun berdasarkan komponen-komponen motivasi bekerja yang dikemukakan oleh Greenberg & Baron (1995, h. 62) yang meliputi : *arousal* (dorongan), *direct behavior* (mengarahkan perilaku), dan *maintaining behavior* (mempertahankan perilaku). Skor total yang diperoleh merupakan indikasi seberapa tinggi motivasi bekerja sebagai pengajar les privat yang dimiliki subyek. Semakin tinggi skor total maka semakin tinggi pula motivasi bekerja sebagai pengajar les privat, sebaliknya semakin rendah skor total maka semakin rendah pula motivasi bekerja sebagai pengajar les privat

## 2. Kemandirian

Kemandirian merupakan kemampuan pada seorang untuk melakukan segala sesuatu sendiri, tidak bergantung pada orang lain, mampu mengambil keputusan sendiri dan mempertanggungjawabkannya, dan bertindak laku

sesuai dengan prinsip-prinsip hidup yang diyakini serta dapat membedakan mana yang benar dan mana yang salah.

Kemandirian remaja ini akan diungkap melalui Skala Kemandirian. Skala tersebut disusun berdasarkan aspek-aspek kemandirian yang dikemukakan oleh Steinberg (2002, h. 290), yang meliputi : aspek *emotional autonomy*, aspek *behavioral autonomy*, dan aspek *value autonomy*. Skor total yang diperoleh merupakan indikasi seberapa tinggi kemandirian yang dimiliki subyek. Semakin tinggi skor total maka semakin tinggi pula kemandiriannya, sebaliknya semakin rendah skor total maka semakin rendah pula kemandiriannya.

### **C. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah daerah generalisasi yang akan dikenai hasil penelitian (Azwar, 1998, h. 77). Populasi merupakan sejumlah individu yang setidaknya mempunyai satu ciri atau sifat yang sama. Sampel ialah sebagian dari populasi. Sampel merupakan sejumlah individu yang jumlahnya kurang dari populasi. Sampel harus mempunyai paling sedikit satu sifat yang sama, baik sifat kodrat maupun sifat pengkhususan (Sugiyono, 1999, h. 56).

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa-mahasiswa di Semarang yang bekerja sebagai pengajar les privat yang bergabung dalam Lembaga Bimbingan Belajar Privat. Keseluruhan populasi

dalam penelitian ini berjumlah 370 orang mahasiswa yang tersebar pada 16 LBB Privat di Semarang.

## **2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi, yang dapat merepresentasikan karakteristik populasi yang ada (Azwar, 1998, h. 79). Sampel harus memiliki paling sedikit satu sifat yang sama, baik sifat kodrat maupun sifat pengkhususan (Sugiyono, 1999, h. 56).

Penelitian ini akan mengambil sampel dengan karakteristik sebagai berikut:

1. Mahasiswa yang terdaftar pada Universitas Negeri maupun Universitas Swasta di Semarang dan bekerja sebagai pengajar les privat. Menurut hasil wawancara pada sejumlah mahasiswa yang bekerja sebagai pengajar les privat, diketahui bahwa mahasiswa yang bekerja sebagai pengajar les privat tidak hanya berasal dari universitas negeri seperti Universitas Diponegoro, Universitas Negeri Semarang, Politeknik Negeri Semarang, dan IKIP Negeri Semarang saja, namun juga mahasiswa dari universitas swasta di Semarang seperti Unika Soegijopranoto Semarang, Universitas Dian Nuswantoro, Universitas AKI, Universitas Sultan Agung dan Universitas Semarang.
2. Mahasiswa termasuk remaja akhir Sesuai dengan definisi mahasiswa dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1999, h. 548) bahwa mahasiswa adalah individu yang belajar di perguruan tinggi dan telah memasuki

remaja akhir dan dewasa awal, maka dipilih mahasiswa yang termasuk dalam kategori remaja akhir. Dalam pembatasan usia remaja menurut Monks (2001, h. 262), usia 18-21 tahun termasuk dalam tahap remaja akhir. Dalam *Self-Concept Theory* dari Super (dalam Furhmann, 1990, h. 443), remaja akhir termasuk ke dalam tahap realistik dalam pemilihan karir. Pada tahap ini mahasiswa mencari lebih lanjut keputusan mengenai masalah pekerjaan dengan cara: secara intensif mulai mencari guna memperoleh pengetahuan dan pemahaman mengenai pekerjaan (*exploration*), mempersempit pilihan pekerjaan dan mempercayakan diri mereka pada pekerjaan tersebut (*crystallization*) (Rice, 1992, h. 516).

3. Mahasiswa ikut tergabung dalam Lembaga Bimbingan Belajar sebagai pengajar les privat. Hal ini bertujuan untuk memastikan keikutsertaan mahasiswa bekerja sebagai pengajar les privat

Berdasarkan kondisi populasi yang berkelompok-kelompok pada Lembaga Bimbingan Belajar sebagai tempat bekerja yang diikuti oleh mahasiswa di Kota Semarang, maka penelitian ini mengambil sampel dengan Teknik *Cluster Sampling*. Pengambilan sampel penelitian dipilih berdasarkan kelompok-kelompok Lembaga Bimbingan Belajar Les Privat di Kota Semarang. Mahasiswa-mahasiswa yang bekerja sebagai pengajar les privat pada kelompok-kelompok Lembaga Bimbingan Belajar yang terpilih dapat dipandang mewakili populasi penelitian (Hadi, 2004, h. 188). Tiap kelompok LBB Privat memiliki perbedaan-perbedaan sehingga dapat disebut sebagai *cluster* tersendiri. Perbedaan tersebut antara lain dalam hal manajemen kerja,

hubungan antara pimpinan dengan pengajar, lama waktu dalam bekerja, dan pembagian pendapatan.

Teknik *Cluster Sampling* yang digunakan adalah *Two Stage Cluster Sampling* (Nazir, 1988, h.370). Pada teknik sampling ini dilakukan dua tahap sampling pada sejumlah kelompok populasi. Tahap pertama adalah pengambilan kelompok, dan tahap kedua adalah pengambilan subyek pada kelompok-kelompok yang terpilih pada tahap pertama.

Pengambilan sampel dilakukan secara random dan berimbang dari masing-masing kelompok dengan jumlah yang sesuai dengan perhitungan sesuai rumus pada teknik *Two Stage Cluster Sampling* (Nazir, 1988, h. 370). Setiap mahasiswa pada kelompok Lembaga Bimbingan Belajar Les Privat yang terpilih memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian pada masing-masing kelompok.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Azwar (2000, h. 91) menjelaskan bahwa metode pengumpulan data ilmiah dalam suatu penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Pengumpulan data dalam penelitian ilmiah dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Prosedur ini penting karena keberhasilan penelitian salah satunya tergantung pada teknik-teknik pengumpulan datanya (Sugiyono, 1999, h. 10). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi. Skala psikologi merupakan cara pengumpulan data dengan menetapkan besarnya

bobot atau nilai skala bagi setiap jawaban pernyataan objek psikologis yang berdasarkan pada suatu kontinum.

Karakter skala yang akan digunakan adalah (Azwar, 2003, h. 4):

1. Stimulus berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap aspek yang hendak diukur melainkan indikator perilaku dan ciri-ciri tiap aspek. Jadi meskipun subyek memahami pertanyaan atau pernyataan yang diberikan, tetapi subyek tidak mengetahui arah jawaban yang dikehendaki dari pertanyaan yang diajukan sehingga jawaban subyek sangat bergantung pada interpretasi subyek terhadap pertanyaan atau pernyataan tersebut.
2. Skala psikologi tidak selalu berisi banyak aitem, karena atribut psikologi diungkap secara tidak langsung melalui indikator perilakunya, sedangkan indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem. Jawaban subyek terhadap satu aitem baru merupakan sebagian dari banyak indikasi mengenai atribut yang diukur, sedangkan kesimpulan akhir baru dapat dicapai bila semua aitem telah dijawab oleh subyek.
3. Respon subyek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah. Semua jawaban dapat diterima sepanjang yang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh, hanya jawaban yang berbeda yang akan diinterpretasikan secara berbeda pula.

Adapun alasan yang mendasari penggunaan metode skala ini adalah adanya ungkapan bahwa (Azwar, 2003, h. 5):

- a. Data yang diungkap oleh skala psikologi berupa konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian

- b. Pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam skala merupakan suatu stimulus yang berupa indikator perilaku yang dapat digunakan untuk memancing jawaban yang merupakan refleksi dari keadaan diri subyek. Hal tersebut menyebabkan subyek kurang menyadari jika dirinya sedang dinilai, sehingga skala dapat mengumpulkan sebanyak mungkin indikasi dari aspek kepribadian yang lebih abstrak.

Adapun skala yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah dua buah, yang terdiri dari :

#### 1. **Skala Motivasi Bekerja sebagai Pengajar Les Privat**

Skala Motivasi Bekerja sebagai Pengajar Les Privat ini digunakan untuk mengukur motivasi bekerja sebagai pengajar les privat pada subyek penelitian yang diungkap berdasarkan komponen-komponen motivasi bekerja dari Greenberg & Baron (2003, h. 190). Komponen-komponen tersebut meliputi:

1. *Arousal*. Komponen ini berkaitan dengan dorongan, energi yang mendasari perilaku bekerja. Ketertarikan untuk memenuhi dorongan ini membawa individu terikat dalam suatu perilaku untuk memenuhi dorongan tersebut.
2. *Direct behavior*. Komponen ini berkaitan dengan pilihan yang dibuat seorang individu dan berbagai pilihan cara yang akan ditempuh sebagai jalan mencapai tujuan yang ingin diraih.
3. *Maintaining behavior*. Komponen yang terakhir adalah *maintaining behavior* atau mempertahankan perilaku, maksudnya yaitu seberapa lama

seorang individu tahan berusaha mencapai tujuan mereka. Seorang individu yang menyerah dalam mencapai tujuan mereka, serta orang yang tidak tahan berusaha dalam mempertahankan usaha mencapai tujuan disebut sebagai individu yang motivasi kerjanya rendah.

Perbandingan proporsional bobot pada tiap-tiap komponen motivasi bekerja sebagai pengajar les privat adalah sama. Pernyataan tersebut didukung oleh Azwar (2002, h. 24), yang menyatakan bahwa apabila tidak diperoleh dasar untuk menganggap adanya sebagian aspek yang lebih signifikan dari aspek lainnya, maka semua aspek lebih baik diberi bobot yang sama.

Berikut blue print skala motivasi bekerja sebagai pengajar les privat :

**Tabel 1. Blue Print Skala Motivasi Bekerja sebagai Pengajar Les Privat**

No	Komponen-komponen Motivasi Bekerja sebagai Pengajar Les Privat	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot
		F	U F		
1.	<i>Arousal</i> (dorongan) Indikator Perilaku: Memiliki keinginan untuk mengajar les privat	6	6	12	33,333%
2.	<i>Direct behavior</i> (mengarahkan perilaku) Indikator Perilaku: Telah melakukan perbuatan yang mengarah pada bekerja sebagai pengajar les privat	6	6	12	33,333%
3.	<i>Maintaining behavior</i> (mempertahankan perilaku) Indikator Perilaku: Mempunyai arah dan tujuan dalam bekerja sebagai pengajar les privat	6	6	12	33,333%
	Jumlah aitem	18	18	36	100%

## 2. Skala Kemandirian

Skala Kemandirian digunakan untuk mengukur kemandirian pada subyek penelitian yang diungkap berdasarkan aspek-aspek kemandirian dari Steinberg (2002, h. 290). Aspek-aspek tersebut adalah :

- 1) Aspek *emotional autonomy*. Aspek kemandirian emosional ini adalah aspek kemandirian yang berkaitan dengan perubahan hubungan individu, terutama dengan orangtua. Ada tiga hal yang penting dalam perkembangan kemandirian aspek emosional, yaitu ditunjukkan dengan tidak bergantung secara emosional dengan orangtua namun tetap mendapat pengaruh dari orangtua, memiliki keinginan untuk berdiri sendiri, dan mampu menjaga emosi di depan orangtuanya.
- 2) Aspek *behavioral autonomy*. Aspek kemandirian bertingkah laku adalah kemampuan untuk membuat suatu keputusan sendiri dan menjalankan keputusan tersebut. Ada tiga hal yang penting dalam perkembangan kemandirian aspek *behavioral*, yaitu ditunjukkan dengan perubahan kemampuan dalam membuat keputusan dan pilihan, perubahan dalam penerimaan akan pengaruh orang lain, dan perubahan dalam merasakan pengendalian pada dirinya sendiri (*self-reliance*).
- 3) Aspek *value autonomy*. Aspek kemandirian nilai adalah bahwa individu telah memiliki seperangkat prinsip-prinsip tentang mana yang benar dan mana yang salah, mengenai mana yang penting dan mana yang tidak penting.

Perbandingan proporsional bobot pada tiap-tiap komponen motivasi bekerja sebagai pengajar les privat adalah sama. Tidak diperoleh dasar untuk

menganggap adanya sebagian aspek yang lebih signifikan dari aspek lainnya, maka semua aspek lebih baik diberi bobot yang sama (Azwar, 2002, h. 24).

Berikut blue print skala kemandirian pada mahasiswa :

**Tabel 2. Blue Print Skala Kemandirian**

No	Aspek Kemandirian	Aitem		Jumlah	Bobot
		F	U F		
1	<p><b>Aspek <i>emotional autonomy</i></b> Indikator Perilaku:</p> <p>a. Mampu mandiri secara emosional dari orang tua maupun orang dewasa lain.</p> <p>b. Memiliki keinginan untuk berdiri sendiri.</p> <p>c. Mampu menjaga emosi di depan orang tua dan orang lain.</p>	6	6	12	33,333 %
2	<p><b>Aspek <i>behavioral autonomy</i></b> Indikator Perilaku:</p> <p>a. Mampu membuat keputusan dan pilihan.</p> <p>b. Dapat memilih dan menerima pengaruh orang lain yang sesuai bagi dirinya.</p> <p>c. Dapat mengandalkan diri sendiri (<i>selfreliance</i>)</p>	6	6	12	33,333 %
3	<p><b>Aspek <i>value atonomy</i></b> Indikator Perilaku:</p> <p>a. Mampu berpikir secara abstrak mengenai permasalahan yang dihadapi.</p> <p>b. Memiliki kepercayaan yang meningkat pada prinsip-prinsip umum yang memiliki dasar idelologi.</p> <p>c. Memiliki kepercayaan yang meningkat saat menemukan nilai-nilainya sendiri dimana bukan nilai yang berasal dari figur orang tua atau figur orang penting lainnya.</p>	6	6	12	33,333 %
Jumlah Aitem		18	18	36	100%

Kedua skala tersebut menggunakan sistem penilaian skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi empat kategori jawaban yaitu SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai) dan STS (sangat tidak sesuai). Pernyataan dalam skala merupakan aitem-aitem yang *favorable* dan *unfavorable*. Pada aitem *favorable*,

jawaban SS (sangat sesuai) diberi skor 4, S diberi skor 3, TS diberi skor 2, dan STS diberi skor 1. sedangkan pada aitem *unfavorable* diberi skor dengan urutan sebaliknya yaitu jawaban SS diberi skor 1, S diberi skor 2, TS diberi skor 3, dan STS diberi skor 4.

Modifikasi skala Likert dengan empat alternatif jawaban tersebut digunakan berdasarkan tiga alasan (De Vellis, 1991, h. 69), antara lain:

1. Kategori *undecided* (netral) memiliki arti ganda, sehingga tidak dapat diartikan sebagai sesuai atau tidak sesuai.
2. Tersedianya jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan untuk memilih jawaban tersebut (*central tendency effect*) bagi subyek yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya.
3. Maksud kategori SS, S, TS, dan STS adalah untuk melihat kecenderungan subyek ke salah satu kutub.

Skala untuk penelitian ini dibuat oleh peneliti dan belum pernah digunakan sebelumnya. Skala tersebut harus diujicobakan terlebih dahulu pada sejumlah responden dengan karakteristik yang sama dengan populasi penelitian. Tujuan diadakan uji coba skala adalah untuk mengukur kualitas aitem pada kedua skala yang dilakukan dengan menggunakan uji korelasi aitem-total atau daya beda aitem dan reliabilitas.

### **E. Validitas dan Reliabilitas**

Dua persyaratan penting yang harus dimiliki oleh suatu alat pengumpul data yang baik adalah memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Suatu alat

pengumpul data diharapkan dapat mengukur apa yang sebenarnya hendak diukur. Alat ukur yang memenuhi syarat akan menghasilkan penelitian yang benar dan dapat menggambarkan yang sesungguhnya dari masalah yang diselidiki.

### **1. Daya Diskriminasi Aitem**

Seleksi aitem skala psikologi dilakukan dengan parameter daya beda atau daya diskriminasi aitem yang menghasilkan koefisien korelasi aitem total. Daya diskriminasi aitem menunjukkan sejauhmana aitem mampu membedakan antara individu yang memiliki atribut yang diukur dengan individu yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2002, h. 59).

Setelah uji coba (*try out*), maka akan dilakukan seleksi aitem skala psikologi. Seleksi aitem tersebut akan menggunakan koefisien korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson karena data yang ada berupa interval. Besarnya koefisien korelasi aitem-total bergerak dari 0 sampai 1,00 dengan tanda positif atau negatif. Semakin baik daya diskriminasi aitem maka koefisien korelasinya semakin mendekati angka 1,00. Azwar (2002, h. 67) menyebutkan bahwa koefisien korelasi aitem-total minimal adalah  $r_{ix} = 0,30$ . Bila dalam komponen yang bersangkutan ternyata jumlah aitem yang memenuhi syarat tersebut masih kurang dari jumlah aitem yang direncanakan, maka diambil aitem yang  $r_{ix}$ -nya sedikit lebih rendah.

Adapun rumus yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi aitem-total menggunakan formula Pearson adalah sebagai berikut :

$$r_{xt} = \frac{N(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan :

- $r_{xt}$  = korelasi *product moment*
- $\Sigma x$  = jumlah x (skor tiap aitem)
- $\Sigma y$  = jumlah y (skor total)
- $\Sigma xy$  = jumlah hasil perkiraan skor x dengan y
- $N$  = jumlah responden

## 2. Validitas Alat Ukur

Validitas alat ukur berhubungan erat dengan permasalahan “apakah instrumen yang dimaksudkan untuk mengukur sesuatu itu memang dapat mengukur secara tepat sesuatu yang akan diukur tersebut” (Azwar, 1997, h. 5). Secara singkat validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur dalam suatu penelitian.

Validitas alat ukur secara umum ada tiga jenis, tetapi dalam penelitian ini digunakan validitas jenis isi atau *content validity*, yaitu validitas yang dicapai melalui analisis rasional atau melalui penilaian profesional (*professional judgement*) yang dilakukan dengan dosen pembimbing. Pada tahap ini juga diperiksa sejauh mana isi skala mewakili ciri-ciri atribut yang hendak diukur sebagaimana telah ditetapkan dalam kawasan ukurnya (Azwar, 1997, h. 45).

## 3. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur menunjukkan pada pengertian sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama (Azwar, 1997, h. 4). Pada prinsipnya suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila alat tersebut dapat

menunjukkan sejauh mana pengukuran memberi hasil yang relatif sama apabila dilakukan kembali pada subyek yang sama. Relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran.

Uji reliabilitas yang akan digunakan perlu diperhitungkan unsur kesalahan pengukuran (*error measurement*). Hasil pengukuran merupakan suatu kombinasi antara hasil pengukuran yang sesungguhnya (*true score*) yang ditambah dengan kesalahan pengukuran.

Pengujian reliabilitas alat ukur menggunakan teknik koefisien *Alpha* dari Cronbach untuk menghasilkan estimasi reliabilitas yang cermat. Semakin besar koefisien reliabilitas, berarti semakin kecil kesalahan pengukuran maka semakin seribel alat ukur yang digunakan, namun sebaliknya apabila semakin kecil koefisien korelasi maka semakin besar kesalahan pengukuran dan semakin tidak reliabel alat ukur yang digunakan (Azwar, 2002, h. 46). Adapun rumus pengujian tersebut adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S^2x}{\sum S^2tot} \right)$$

Keterangan:

- $\alpha$  = koefisien reliabilitas *alpha*
- $n$  = banyaknya belahan (potongan tes)
- $S^2x$  = varians tiap-tiap belahan tes
- $S^2tot$  = varians skor total

Perhitungan korelasi aitem-total (daya diskriminasi aitem) dan uji reliabilitas skala dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan

program komputer SPSS versi 14,00. Setelah diuji daya beda aitem dan reliabilitasnya, skala motivasi bekerja paruh waktu dan skala kemandirian remaja dapat digunakan di lapangan.

#### **F. Metode Analisis data**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kemandirian dengan motivasi bekerja sebagai pengajar les privat pada mahasiswa di Semarang. Teknik analisis yang akan digunakan adalah Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana. Selain dapat mengetahui adanya keeratan hubungan antara kedua variabel, teknik analisis regresi linier sederhana juga dapat mencari seberapa besar sumbangan efektif variabel kemandirian terhadap variabel motivasi bekerja paruh waktu. Teknik analisis data tersebut dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 14,00.

Asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisa data dengan teknik analisis regresi linier sederhana adalah :

1. Uji normalitas, dipakai untuk menguji apakah data subyek penelitian mengikuti suatu distribusi normal statistik (Sugiyono, 1999, h. 73). Uji normalitas dengan menggunakan teknik statistik uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*.
2. Uji linearitas, merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian (Winarsunu, 1996, h. 98). Bila harga F empirik lebih kecil daripada F teoritik, berarti data yang diteliti berbentuk linier.



## **BAB IV**

### **PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Prosedur dan Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Orientasi Kancah Penelitian**

Penelitian mengenai hubungan antara kemandirian dengan motivasi bekerja sebagai pengajar les privat dilaksanakan pada para mahasiswa yang bekerja sebagai pengajar les privat, serta tergabung dalam suatu lembaga bimbingan belajar privat yang berada di wilayah Kota Semarang.

Orientasi kancah penelitian ini dilakukan untuk mengenali dengan jelas keadaan lembaga yang menaungi para mahasiswa yang bekerja sebagai pengajar les privat. Penelitian ini dilaksanakan di beberapa Lembaga Bimbingan Belajar (LBB) les privat yang ada di Kota Semarang.

Berdasarkan hasil pengambilan sample dengan menggunakan Teknik *Two Stage Cluster Sampling*, maka diperoleh 8 kelompok Lembaga Bimbingan Belajar Les Privat yang terpilih menjadi sampel untuk penelitian. Kedelapan lembaga tersebut antara lain adalah :

1. Lembaga Bimbingan Belajar “Top Private”.

LBB Top Private ini beralamat di Jl. Bukit Kelapa Gading VII Blok AQ No. 52 Perumahan Bukit Kencana Jaya – Semarang. LBB Top Privat didirikan dan dipimpin oleh Ibu Cahyo Hadi sejak tahun 1997. Jumlah mahasiswa pengajar pada LBB Top Privat adalah sekitar 50 orang, yang akan bertambah saat menjelang ujian dan akan berkurang jika musim

liburan tiba. LBB ini tidak hanya memberikan pengajaran pada siswa SD, SLTP, dan SMA saja, namun juga murid Taman Kanak-kanak dan umum. Mata pelajaran yang diajarkan adalah seluruh mata pelajaran yang diminta oleh siswa, selain mata pelajaran matematika, bahasa inggris, fisika, kimia, dan bahasa jawa, juga diajarkan pelajaran komputer.

2. Lembaga Bimbingan Belajar Privat “Klub Belajar Kita”

LBB ini berlokasi di Jl. Sirojudin No.14 Tembalang-Semarang. LBB Klub Belajar Kita dibentuk dan dijalankan oleh beberapa mahasiswa Universitas Diponegoro yang dipimpin oleh Sdri. Rizky dan Sdri. Riri. LBB ini terbentuk pada tahun 2006 dengan jumlah pengajar hanya 2-3 orang, namun kini jumlah mahasiswa pengajarnya bertambah 7 hingga 10 orang.

3. Lembaga Bimbingan Belajar Privat “Wahyu”.

LBB Privat Wahyu ini bertempat di Jl. Damar Barat II No. 67 Banyumanik-Semarang. LBB ini terbentuk sebagai usaha les di sekitar tempat tinggal pendiri dan pengajarnya, yaitu Sdri. Yuni, namun setelah permintaan akan tenaga pengajar meningkat maka jumlah mahasiswa yang direkrut menjadi pengajar bertambah hingga 10 orang. Sebagian besar pengajar adalah mahasiswa tingkat pertengahan dan akhir.

4. Lembaga Bimbingan Belajar “Private Prestasi”

LBB Private Prestasi berpusat di Jl. Hanoman VII No. 21B, Semarang. LBB ini dibentuk dan dikelola oleh Ibu Rimbun Sari Setyoputro yang merupakan pegawai di Pengadilan Militer Semarang.

Tenaga pengajar mahasiswa yang ada pada LBB ini berjumlah 12 orang, yang jika musim ujian meningkat sangat drastis dan segera berkurang jika musim liburan.

5. Lembaga Bimbingan Belajar Privat “Go Smart”.

LBB Go Smart berlokasi di Jl. Puncang Anom Raya No. 14 Perumahan Puncang Gading Semarang. LBB Go Smart ini dibentuk dan dipimpin oleh Sdri. Yeni dan Sdr. Noris yang merupakan mahasiswa Universitas Diponegoro. LBB yang dibentuk sejak tahun 2003 ini memulai kegiatan bimbingan belajar hanya dengan 2-3 tenaga pengajar saja, namun kini jumlah pengajarnya mencapai 30 orang mahasiswa. Namun pada musim ujian jumlah mahasiswa yang berminat menjadi pengajar bisa meningkat drastis hingga 70 atau 90 orang.

Mata pelajaran yang diberikan adalah seluruh mata pelajaran yang dikehendaki oleh orang tua siswa TK, SD, SLTP, dan SMA. Waktu bimbingan untuk satu kali pertemuan adalah 1,5 jam, yang dilakukan dalam batas waktu antara pukul 16.00 hingga 20.30 WIB. Namun khusus untuk siswa Taman Kanak-kanak, jam bimbingan belajarnya hanya selama satu jam yang dilakukan setelah pulang sekolah. Pada LBB Go Smart tiap mahasiswa berhak mengambil lebih dari satu siswa sesuai dengan kemampuannya.

Keistimewaan dalam LBB Go Smart adalah adanya satu jadwal pertemuan dalam satu bulan antara siswa, orang tua siswa, mahasiswa pengajar dan pimpinan lembaga untuk membahas kemajuan hasil belajar

siswa selama satu bulan tersebut. Di dalam pertemuan tersebut orang tua berhak memberikan saran dan masukan untuk memperbaiki hasil belajar putera puterinya.

6. Lembaga Bimbingan Belajar “Private Islam”.

LBB Private Islam ini berpusat di Jl. Ngesrep Barat III No. 28D Semarang. LBB yang dipimpin oleh Sdr. Nasai ini dibentuk sejak tahun 2004 dengan tenaga pengajar mahasiswa sejumlah 30 orang. Pengajarnya berasal dari berbagai universitas di Semarang, baik negeri maupun swasta.

7. Lembaga Bimbingan Belajar Privat “Smart Moslem”

LBB Smart Moslem berkantor di Jl. Damar Raya No. 282 Banyumanik Semarang dengan pimpinan Sdr. Damang. Para mahasiswa yang bergabung dalam LBB ini berasal dari banyak universitas di Semarang, dari mahasiswa semester awal hingga semester akhir.

8. Lembaga Bimbingan Belajar Privat “Buana Course & Psikologi”.

LBB ini berpusat di Jl. Tanggul Mas Barat IV No. 158 Tanah Mas Semarang. LBB ini merupakan lembaga terstruktur yang sekaligus juga membuka jasa psikologi bagi umum. Tenaga pengajar LBB Privat Buana ini sebagian besar adalah mahasiswa yang bekerja sambil. LBB Privat Buana terbentuk pada tahun 2000 dengan jumlah pengajar yang masih sangat terbatas, namun kini jumlah pengajarnya adalah 40 orang yang berasal dari berbagai universitas atau sekolah tinggi di Semarang.

Menurut hasil wawancara dengan pihak LBB Privat dan beberapa mahasiswa pada tiap-tiap LBB Privat tersebut di atas maka dapat diketahui bahwa setiap LBB Privat memiliki peraturan dan kebiasaan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, namun sebagian besar sangat mengutamakan kualitas kerja yang baik dari seluruh pengajar, dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan. Seluruh LBB Privat menerima mahasiswa yang mempunyai nilai akademik yang baik di bangku SMA hingga kuliahnya, terutama pada mata pelajaran yang akan diajarkan kepada siswa-siswa LBB Privat.

Rata-rata pendapatan yang diterima oleh para pengajar les privat tiap bulan yaitu sekitar Rp.110.000 hingga Rp.150.000 untuk pengajar siswa TK dan SD, Rp.150.000 hingga Rp.200.000 untuk pengajar siswa SLTP, sedangkan untuk pengajar siswa SMU adalah Rp.170.000 hingga Rp.250.000. Pendapatan yang diterima tiap mahasiswa pengajar les privat berbeda-beda tergantung pada jumlah siswa yang diajar, jumlah pertemuan mengajar tiap bulan, dan lokasi rumah siswa yang diajar.

Para mahasiswa pengajar rata-rata mengajar satu hingga tiga siswa dalam satu bulan dengan jumlah pertemuannya tergantung pada permintaan pihak orang tua siswa. Namun, waktu mengajar dalam setiap pertemuan rata-rata adalah sama yaitu 1,5jam untuk siswa SD, SLTP, dan SMA, sedangkan untuk siswa TK adalah 1 jam pertemuan setelah jam pulang sekolah.

## **2. Persiapan Penelitian**

Persiapan penelitian ini meliputi dua hal, yaitu persiapan administrasi dan persiapan alat ukur penelitian.

### **1. Persiapan administrasi.**

Persiapan administrasi yang dilakukan adalah permohonan surat pengantar penelitian dari Program Studi Psikologi dan permohonan ijin kepada beberapa Lembaga Bimbingan Belajar Privat di Semarang. Setelah peneliti mendapat surat pengantar penelitian dari Program Studi Psikologi yang bernomor 540/J07.1.16/AK/2007 dan disetujui, maka langkah kedua adalah peneliti bersama mahasiswa yang bekerja sebagai pengajar les privat menentukan jadwal untuk melakukan wawancara, survei awal, uji coba, dan penelitian.

Wawancara dan survei dilaksanakan pada tanggal 20-23 Maret 2007. Wawancara dilakukan kepada dua orang pimpinan LBB privat, dan 2 orang mahasiswa yang bekerja sebagai pengajar les privat di Kota Semarang.

### **2. Persiapan alat ukur penelitian**

#### **a. Penyusunan alat ukur**

Penyusunan alat ukur dimulai dengan penelaahan teori dan definisi yang tepat, kemudian dibuat suatu definisi operasional untuk mendapatkan penjelasan yang tepat dari variable-variabel yang akan diteliti. Operasionalisasi tersebut dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator perilaku. Selanjutnya sebelum penulisan aitem, peneliti menetapkan terlebih dahulu bentuk atau format stimulus yang hendak digunakan. Komponen-komponen atribut, indikator-indikator

perilaku dan format stimulus disajikan sebagai bagian dari *blue print* skala. *Blue print* ini yang menjadi acuan dalam penulisan aitem. Hasil akhir penyusunan alat ukur dalam penelitian ini adalah skala.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kemandirian dengan motivasi untuk bekerja sebagai pengajar les privat pada mahasiswa, sehingga diperlukan dua skala yaitu Skala Kemandirian dan Skala Motivasi untuk Bekerja sebagai Pengajar Les Privat. Rancangan sebaran aitem Skala Kemandirian dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

**Tabel 3. Rancangan sebaran aitem Skala Kemandirian**

No.	Aspek Kemandirian	Aitem favorable	Aitem unfavorable	Jumlah
1.	<i>Emotional autonomy</i>	1, 7, 15, 22, 25, 31	4, 10, 16, 19, 28, 35	12
2.	<i>Behavioral autonomy</i>	5, 11, 17, 20, 29, 34	2, 9, 14, 24, 27, 33	12
3.	<i>Value autonomy</i>	3, 8, 13, 23, 26, 32	6, 12, 18, 21, 30, 36	12
	Jumlah aitem	18	18	36

Rancangan sebaran aitem Skala Motivasi untuk Bekerja sebagai Pengajar Les Privat dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini :

**Tabel 4. Rancangan sebaran aitem Skala Motivasi untuk Bekerja sebagai Pengajar Les Privat**

No.	Aspek Motivasi untuk Bekerja	Aitem favorable	Aitem unfavorable	Jumlah
1.	<i>Arousal</i>	1, 7, 15, 22, 25, 31	4, 10, 16, 19, 28, 35	12
2.	<i>Direct Behavior</i>	5, 11, 17, 20, 29, 34	2, 9, 14, 24, 27, 33	12
3.	<i>Maintaining Behavior</i>	3, 8, 13, 23, 26, 32	6, 12, 18, 21, 30, 36	12
	Jumlah aitem	18	18	36

b. Uji coba alat ukur

Berdasarkan kondisi populasi yang berkelompok-kelompok pada Lembaga Bimbingan Belajar Les Privat sebagai tempat bekerja yang diikuti oleh mahasiswa di Kota Semarang, maka penelitian ini mengambil sampel dengan Teknik *Cluster Sampling*. Pengambilan sampel uji coba dipilih berdasarkan kelompok-kelompok Lembaga Bimbingan Belajar Les Privat di Kota Semarang. Teknik *Cluster Sampling* yang digunakan adalah *Two Stage Cluster Sampling* (Nazir, 1988, h.370). Pada teknik sampling ini dilakukan dua tahap sampling pada sejumlah kelompok populasi. Pada sampling tahap pertama, dilakukan pemilihan *psu* (*primary sampling unit*), kemudian pada tahap kedua dilakukan pemilihan unit elementer dari unit elementer yang ada dalam *psu* yang terpilih pada sampling tahap pertama.

Jumlah *cluster* pada penelitian ini sejumlah 16 kelompok yang tersebar di Kota Semarang, dan jumlah populasi pada keseluruhan kelompok adalah 370 orang mahasiswa. Ke-16 kelompok itu adalah:

LBB <sub>1</sub> (L <sub>1</sub> ) : Privat Friends	L <sub>9</sub> : Private Islami
L <sub>2</sub> : LDCHI	L <sub>10</sub> : Sigma Sains
L <sub>3</sub> : Top Private	L <sub>11</sub> : Smart Moslem
L <sub>4</sub> : Klub Belajar Kita	L <sub>12</sub> : Cakrawala
L <sub>5</sub> : LBB Galileo	L <sub>13</sub> : Buana Course Private
L <sub>6</sub> : Wahyu Privat	L <sub>14</sub> : Alkana Private
L <sub>7</sub> : Private Prestasi	L <sub>15</sub> : Alpha Center
L <sub>8</sub> : Privat Go Smart	L <sub>16</sub> : Brilliant Private

Menurut Nazir (1988, h. 370), penentuan besar persentase atau *sample fraction* sesuai dengan yang diinginkan oleh peneliti. Persentase sampel yang disarankan oleh banyak ahli riset adalah sebesar 10% dari populasi, namun jika

populasinya sangat besar maka persentasenya dapat dikurangi. Namun pertimbangan efisiensi sumber daya akan membatasi besarnya jumlah sampel yang dapat diambil (Azwar, 2005, h.82). Maka dengan jumlah populasi sebesar 370 orang peneliti menggunakan *sample fraction* sebesar 50% untuk mendapatkan jumlah sampel yang cukup untuk mewakili tiap kelompok dalam tahap uji coba penelitian.

Maka, pada sampling tahap pertama perlu ditarik sampel secara *random* dari ke-16 *psu* dengan *sample fraction* pertama sebesar 50%. Berikut adalah rumus untuk menarik jumlah kelompok yang akan digunakan dalam uji coba adalah:

$$f_1 = \frac{m}{M} \quad \text{atau} \quad m = f_1 \cdot M$$

Keterangan:

$f_1$  = *sample fraction* pertama

$m$  = besarnya sampel

$M$  = jumlah *psu*

Maka,

$$50\% = \frac{m}{16}$$

$$m = 16 \times \frac{50}{100}$$

$$m = 8$$

Dengan menggunakan *sample fraction* sebesar 50% maka akan diperoleh 8 kelompok *psu* sebagai subyek uji coba. Cara pengambilan delapan kelompok

sampel dilakukan dengan *random sampling*. Pertama-tama dilakukan pemberian label pada ke-16 kelompok sebagai  $L_1, L_2, L_3, L_4, \dots$  hingga  $L_{16}$ , kemudian dibuat dalam lintingan-lintingan kertas untuk kemudian diambil secara *random*. Setelah dilakukan pengambilan secara *random*, diperoleh delapan kelompok yaitu kelompok  $L_1, L_2, L_5, L_{10}, L_{12}, L_{14}, L_{15}$ , dan  $L_{16}$ .

Jumlah masing-masing populasi pada tiap *primary sampling unit* yang terpilih adalah:

$$L_1 = 20 \text{ orang}$$

$$L_{12} = 20 \text{ orang}$$

$$L_2 = 22 \text{ orang}$$

$$L_{14} = 18 \text{ orang}$$

$$L_5 = 15 \text{ orang}$$

$$L_{15} = 24 \text{ orang}$$

$$L_{10} = 16 \text{ orang}$$

$$L_{16} = 15 \text{ orang}$$

Selanjutnya, setelah pada tahap pertama diperoleh 8 kelompok maka dilakukan penarikan lagi sampel dari tiap-tiap *psu* dengan *sampling fraction* yang berimbang dengan jumlah anggota atau unit elementer dalam tiap *psu*. Oleh karena itu pada tahap kedua dilakukan dengan metode *proportional random sampling* dengan *sample fraction* yang sama pada setiap *psu*. Rumus *sample fraction* pada tahap kedua yang digunakan adalah:

$$f_2 = \frac{n_i}{N_i} \text{ atau } n_i = f_2 \cdot N_i$$

Keterangan:

$f_2$  = *sample fraction* kedua

$N_i$  = jumlah unit elementer dari *psu* ke- $i$

$n_i$  = jumlah unit elementer yang dipilih dari *psu* ke- $i$

Pada tahap kedua akan digunakan *sample fraction* sebesar 50%, maka jumlah sampel pada tiap-tiap kelompok sampel uji coba adalah :

$$\begin{aligned}n_1 &= 50\% \times 20 = 10 \text{ orang untuk } L_1 \\n_2 &= 50\% \times 22 = 11 \text{ orang untuk } L_2; \\n_3 &= 50\% \times 12 = 6 \text{ orang untuk } L_5; \\n_4 &= 50\% \times 16 = 8 \text{ orang untuk } L_{10}; \\n_5 &= 50\% \times 20 = 10 \text{ orang untuk } L_{12}; \\n_6 &= 50\% \times 18 = 9 \text{ orang untuk } L_{14}; \\n_7 &= 50\% \times 24 = 12 \text{ orang untuk } L_{15}; \text{ dan} \\n_8 &= 50\% \times 18 = 9 \text{ orang untuk } L_{16}.\end{aligned}$$

Besarnya sampel tahap kedua untuk uji coba adalah :

$$n = y = \sum_{i=1}^m n_i = 10 + 11 + 6 + 8 + 10 + 9 + 12 + 9 = 75 \text{ orang}$$

Subyek penelitian untuk uji coba berjumlah 75 orang sesuai dengan penghitungan menggunakan teknik *cluster sampling*. Uji coba alat ukur dilaksanakan pada tanggal 1 April 2007 hingga 14 April 2007, mulai pukul 11.00 WIB sampai dengan pukul 17.00 WIB. Uji coba dilaksanakan dengan cara mendatangi subyek di Lembaga Bimbingan Belajar pada saat subyek datang untuk mengambil *fee*-nya. Waktu yang diperlukan untuk mengisi skala sekitar 10 sampai 15 menit. Dalam pelaksanaan uji coba peneliti tidak menemukan kendala berarti.

Setelah uji coba dilaksanakan pada sampel penelitian, selanjutnya data mentah yang diperoleh dari uji coba tersebut ditabulasikan dan dikenai analisis uji daya beda aitem dan reliabilitas alat ukur. Hasil uji coba dianalisis dengan

menggunakan teknik korelasi *product moment* melalui bantuan perangkat lunak komputer SPSS 10.00. Daya beda aitem dapat diketahui berdasarkan nilai koefisien korelasi aitem total ( $r_{ix}$ ). Nilai koefisien korelasi aitem dapat memperlihatkan kesesuaian fungsi aitem dengan fungsi skala dalam mengungkap perbedaan individual (Azwar, 2003, h. 64).

### c. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Setelah uji coba skala dilakukan, selanjutnya data yang diperoleh ditabulasikan dan dikenai analisis daya beda aitem dan reliabilitas alat ukur. Kedua skala menggunakan indeks daya beda sebesar 0,30 sebab aitem yang memiliki harga tersebut dianggap memiliki daya pembeda yang memuaskan (Azwar, 2002, h. 65). Aitem dengan daya beda dibawah 0,30 dianggap sebagai aitem yang gugur dan selanjutnya tidak dipakai dalam penelitian. Semakin tinggi korelasi positif antara skor aitem dengan skor tes berarti semakin tinggi konsistensi antara aitem tersebut dengan tes keseluruhan berarti semakin tinggi daya bedanya. Proporsional sebaran aitem pada setiap aspek sebagaimana yang tercantum dalam *blue print* skala juga menjadi dasar pertimbangan yang harus diperhitungkan dalam penyusunan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Hasil uji beda aitem dan reliabilitas dapat dilihat dibawah ini :

#### 1. Validitas dan Reliabilitas Skala Kemandirian

Skala Kemandirian untuk uji coba terdiri dari 36 aitem. Berdasarkan hasil analisis SPSS versi 10.00 didapatkan hasil indeks daya beda berkisar

antara 0,3291 sampai 0,5901 dengan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,9049.

Ringkasan selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini :

**Tabel 5. Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Kemandirian Sebelum Dilakukan Seleksi Aitem**

Skala	r <sub>minimal</sub>	r <sub>maksimal</sub>	Koefisien Reliabilitas
Kemandirian	0,1800	0,5566	0,8965

**Tabel 6. Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Kemandirian Setelah Dilakukan Seleksi Aitem**

Skala	r <sub>minimal</sub>	r <sub>maksimal</sub>	Koefisien Reliabilitas
Kemandirian	0,3291	0,5901	0,9049

Berdasarkan hasil seleksi aitem didapatkan 28 aitem valid dan 8 aitem gugur karena memiliki daya beda aitem di bawah 0,30. Aitem-aitem valid dan gugur dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini :

**Tabel 7. Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala Kemandirian**

No.	Aspek Kemandirian	Nomor aitem		Jumlah	
		F	UF	Valid	Gugur
1.	<i>Emotional autonomy</i>	1, (7), 15, 22, 25, 31	4, 10, 16, 19, (28), 35	10	2
2.	<i>Behavioral autonomy</i>	(5), 11, 17, 20, 29, 34	2, 9, 14, 24, (27), 33	10	2
3.	<i>Value autonomy</i>	3, 8, 13, 23, (26), 32	(6), 12, (18), (21), 30, 36	8	4
<b>Jumlah Total</b>				28	8

Keterangan:

Nomor yang diberi tanda (...) dan cetak tebal adalah nomor aitem yang gugur.

Aitem-aitem yang telah dikoreksi dapat digunakan kembali untuk penelitian dengan susunan sebagai berikut :

**Tabel 8. Distribusi Aitem Valid Skala Kemandirian**

No.	Aspek Kemandirian	Nomor aitem		Jumlah
		F	UF	
1.	<i>Emotional autonomy</i>	1( <b>19</b> ), 15( <b>9</b> ), 22( <b>23</b> ), 25( <b>4</b> ), 31( <b>14</b> )	4( <b>18</b> ), 10( <b>3</b> ), 16( <b>26</b> ), 19( <b>10</b> ), 35( <b>15</b> )	10
2.	<i>Behavioral autonomy</i>	11( <b>13</b> ), 17( <b>2</b> ), 20( <b>25</b> ), 29( <b>7</b> ), 34( <b>16</b> )	2( <b>24</b> ), 9( <b>5</b> ), 14( <b>11</b> ), 24( <b>17</b> ), 33( <b>28</b> )	10
3.	<i>Value autonomy</i>	3( <b>27</b> ), 8( <b>1</b> ), 13( <b>12</b> ), 23( <b>8</b> ), 32( <b>22</b> )	12( <b>21</b> ), 30( <b>6</b> ), 36( <b>20</b> )	8
<b>Jumlah Total</b>				28

Keterangan :

Tanda (...) dan dicetak tebal adalah nomor baru untuk aitem yang valid.

2. Validitas dan Reliabilitas Skala Motivasi untuk Bekerja sebagai Pengajar

Les Privat

Skala Motivasi untuk Bekerja sebagai Pengajar Les Privat untuk uji coba terdiri dari 36 aitem. Berdasarkan hasil analisis SPSS 10.00 didapatkan hasil indeks daya beda berkisar antara 0,3101 sampai 0,7358 dengan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,9123. Ringkasan selengkapnya dapat dilihat pada tabel 9 di bawah ini :

**Tabel 9. Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Motivasi Bekerja sebagai Pengajar Les Privat Sebelum Dilakukan Seleksi Aitem**

Skala	$r_{\text{minimal}}$	$r_{\text{maksimal}}$	Koefisien Reliabilitas
Motivasi Bekerja sebagai Pengajar Les Privat	0,0762	0,6416	0,9022

**Tabel 10. Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Motivasi Bekerja sebagai Pengajar Les Privat Setelah Dilakukan Seleksi Aitem**

Skala	$r_{\text{minimal}}$	$r_{\text{maksimal}}$	Koefisien Reliabilitas
Motivasi Bekerja sebagai Pengajar Les Privat	0,3101	0,7358	0,9123

Berdasarkan hasil seleksi aitem didapatkan 31 aitem valid dan 5 aitem gugur karena memiliki daya beda aitem di bawah 0,30. aitem-aitem valid dan gugur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 11. Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala Motivasi Bekerja sebagai Pengajar Les Privat**

No.	Aspek Motivasi Bekerja sebagai Pengajar Les Privat	Nomor Aitem		Jumlah	
		<i>F</i>	<i>UF</i>	Valid	Gugur
1.	<i>Arousal</i>	<b>(1)</b> , 7, 15, 22, 25, 31	4, <b>(10)</b> , 16, 19, 28, 35	10	2
2.	<i>Direct Behavior</i>	<b>(5)</b> , 11, 17, 20, <b>(29)</b> , 34	2, 9, 14, 24, 27, 33	10	2
3.	<i>Maintaining Behavior</i>	3, 8, <b>(13)</b> , 23, 26, 32	6, 12, 18, 21, 30, 36	11	1
Jumlah Total				31	5

Keterangan:

Nomor yang diberi tanda (...) dan cetak tebal adalah nomor aitem yang gugur.

**Tabel 12. Distribusi Aitem Valid Skala Motivasi Bekerja sebagai Pengajar Les Privat**

No.	Aspek Motivasi Bekerja sebagai Pengajar Les Privat	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>F</i>	<i>UF</i>	
1.	<i>Arousal</i>	7 <b>(20)</b> , 15 <b>(8)</b> , 22 <b>(7)</b> , 25 <b>(4)</b> , 31 <b>(14)</b>	4 <b>(7)</b> , 16 <b>(26)</b> , 19 <b>(2)</b> , 28 <b>(15)</b> , 35 <b>(21)</b>	10
2.	<i>Direct Behavior</i>	11 <b>(22)</b> , 17 <b>(12)</b> , 20 <b>(1)</b> , 34 <b>(16)</b>	2 <b>(19)</b> , 9 <b>(25)</b> , 14 <b>(3)</b> , 24 <b>(31)</b> , 27 <b>(9)</b> , 33 <b>(13)</b>	10
3.	<i>Maintaining Behavior</i>	3 <b>(24)</b> , 8 <b>(6)</b> , 23 <b>(11)</b> , 26 <b>(28)</b> , 32 <b>(17)</b>	6 <b>(23)</b> , 12 <b>(29)</b> , 18 <b>(30)</b> , 21 <b>(10)</b> , 30 <b>(5)</b> , 36 <b>(18)</b>	11
Jumlah Total				31

Keterangan:

Nomor yang diberi tanda (...) dan cetak tebal adalah nomor aitem baru yang valid.

### **3. Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian dilakukan mulai tanggal 29 April 2007 hingga 1 Juni 2007 dengan menggunakan Skala Kemandirian yang terdiri dari 28 aitem dan Skala Motivasi Bekerja sebagai Pengajar Les Privat dengan 31 aitem. Penelitian dilakukan dengan mendatangi para mahasiswa yang bekerja sebagai pengajar les privat pada kedelapan LBB Les Privat yang terpilih menjadi sampel penelitian. Pengambilan jumlah sampel menggunakan Teknik *Two Stage Cluster Sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini ada 110 orang. Pengambilan data dilakukan secara berkelompok pada LBB yang diikuti oleh mahasiswa. Pengisian skala dilakukan pada saat mahasiswa pengajar les privat datang ke kantor pusat untuk mengambil gaji atau *fee* mereka, atas ijin dari pimpinan atau direktur dari tiap lembaga yang bersangkutan dengan waktu pengisian skala yang telah ditentukan sebelumnya.

#### **B. Sampel Penelitian**

Sampel penelitian adalah sebagian dari keseluruhan mahasiswa yang bekerja sebagai pengajar les privat di Semarang, yang memenuhi karakteristik penelitian. Penentuan subjek penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik *two stage cluster sampling*. Karakteristik sample penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mahasiswa yang terdaftar pada Universitas Negeri maupun Universitas Swasta di Semarang dan bekerja sebagai pengajar les privat. Menurut hasil wawancara pada sejumlah mahasiswa yang bekerja sebagai pengajar les

privat, diketahui bahwa mahasiswa yang bekerja sebagai pengajar les privat tidak hanya berasal dari universitas negeri seperti Universitas Diponegoro, Universitas Negeri Semarang, Politeknik Negeri Semarang, dan IKIP Negeri Semarang saja, namun juga mahasiswa dari universitas swasta di Semarang seperti Unika Soegijopranoto Semarang, Universitas Dian Nuswantoro, Stekom, IKIP PGRI, Universitas AKI, Universitas Sultan Agung dan Universitas Semarang.

2. Mahasiswa termasuk remaja akhir usia 18-21 tahun. Sesuai dengan definisi mahasiswa dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1999, h. 548) bahwa mahasiswa adalah individu yang belajar di perguruan tinggi dan telah memasuki remaja akhir dan dewasa awal, maka dipilih mahasiswa yang termasuk dalam kategori remaja akhir, sebab pada masa ini remaja harus memiliki persiapan akan pekerjaan sebagai bekalnya untuk menjalani tugas perkembangan di masa dewasa awal nantinya. Dalam pembatasan usia remaja menurut Monks (2001, h. 262), usia 18-21 tahun termasuk dalam tahap remaja akhir. Remaja akhir termasuk ke dalam tahap realistik dalam pemilihan karir, pada tahap ini mahasiswa mencari lebih lanjut keputusan mengenai masalah pekerjaan dengan cara: secara intensif mulai mencari guna memperoleh pengetahuan dan pemahaman mengenai pekerjaan (*exploration*), mempersempit pilihan pekerjaan dan mempercayakan diri mereka pada pekerjaan tersebut (*crystallization*) (Rice, 1992, h. 516).

3. Mahasiswa ikut tergabung dalam Lembaga Bimbingan Belajar sebagai pengajar les privat. Hal ini bertujuan untuk memastikan keikutsertaan mahasiswa bekerja sebagai pengajar les privat.

Berdasarkan kondisi populasi yang berkelompok-kelompok pada Lembaga Bimbingan Belajar Les Privat sebagai tempat bekerja yang diikuti oleh mahasiswa di Kota Semarang, maka penelitian ini mengambil sampel dengan Teknik *Cluster Sampling*. Pengambilan sampel penelitian dipilih berdasarkan kelompok-kelompok Lembaga Bimbingan Belajar Les Privat di Kota Semarang. Mahasiswa-mahasiswa yang bekerja sebagai pengajar les privat pada kelompok-kelompok Lembaga Bimbingan Belajar yang dipilih dapat dipandang mewakili populasi penelitian (Hadi, 2004, h. 188).

Teknik *Cluster Sampling* yang digunakan adalah *Two Stage Cluster Sampling* (Nazir, 1988, h.370). Pada teknik sampling ini dilakukan dua tahap sampling pada sejumlah kelompok populasi. Pada sampling tahap pertama, dilakukan pemilihan *psu* (*primary sampling unit*), kemudian pada tahap kedua dilakukan pemilihan unit elementer dari unit elementer yang ada dalam *psu* yang terpilih pada sampling tahap pertama.

Jumlah *cluster* pada penelitian ini sejumlah 16 kelompok yang tersebar di Kota Semarang, dan jumlah populasi pada keseluruhan kelompok adalah 370 orang mahasiswa. Ke-16 kelompok itu adalah:

LBB <sub>1</sub> (L <sub>1</sub> ) : Privat Friends	L <sub>9</sub> : Private Islami
L <sub>2</sub> : LDCHI	L <sub>10</sub> : Sigma Sains
L <sub>3</sub> : Top Private	L <sub>11</sub> : Smart Moslem
L <sub>4</sub> : Klub Belajar Kita	L <sub>12</sub> : Cakrawala

- |                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| L <sub>5</sub> : LBB Galileo      | L <sub>13</sub> : Buana Course Private |
| L <sub>6</sub> : Wahyu Privat     | L <sub>14</sub> : Alkana Private       |
| L <sub>7</sub> : Private Prestasi | L <sub>15</sub> : Alpha Center         |
| L <sub>8</sub> : Privat Go Smart  | L <sub>16</sub> : Brilliant Private    |

Menurut Nazir (1988, h. 370), penentuan besar persentase atau *sample fraction* sesuai dengan yang diinginkan oleh peneliti. Persentase sampel yang disarankan oleh banyak ahli riset adalah sebesar 10% dari populasi, namun jika populasinya sangat besar maka persentasenya dapat dikurangi. Namun pertimbangan efisiensi sumber daya akan membatasi besarnya jumlah sampel yang dapat diambil (Azwar, 2005, h.82). Maka dengan jumlah populasi yang hanya 370 orang peneliti menggunakan *sample fraction* sebesar 50% untuk mendapatkan jumlah sampel yang mencukupi untuk mewakili tiap kelompok.

Maka, pada sampling tahap pertama perlu ditarik sampel secara *random* dari ke-16 *psu* dengan *sample fraction* pertama sebesar 50%. Berikut adalah rumus untuk menarik jumlah kelompok yang akan digunakan dalam penelitian:

$$f_1 = \frac{m}{M} \quad \text{atau} \quad m = f_1 \cdot M$$

Keterangan:  $f_1$  = *sample fraction* pertama  
 $m$  = besarnya sampel  
 $M$  = jumlah *psu*

Maka,

$$50\% = \frac{m}{16}$$

$$m = 16 \times \frac{50}{100}$$

$$m = 8$$

Dengan menggunakan *sample fraction* sebesar 50% maka akan diperoleh 8 kelompok *psu* sebagai sampel penelitian. Cara pengambilan delapan kelompok sampel dilakukan dengan *random sampling*. Pertama-tama dilakukan pemberian label pada ke-16 kelompok sebagai L<sub>1</sub>, L<sub>2</sub>, L<sub>3</sub>, L<sub>4</sub>, dst hingga L<sub>16</sub>, kemudian dibuat dalam lintingan-lintingan kertas untuk kemudian diambil secara *random*. Setelah dilakukan pengambilan secara *random*, diperoleh delapan kelompok untuk uji coba yaitu kelompok L<sub>1</sub>, L<sub>2</sub>, L<sub>5</sub>, L<sub>10</sub>, L<sub>12</sub>, L<sub>14</sub>, L<sub>15</sub>, dan L<sub>16</sub> maka kedelapan kelompok yang tersisa digunakan sebagai sampel penelitian, yaitu kelompok L<sub>3</sub>, L<sub>4</sub>, L<sub>6</sub>, L<sub>7</sub>, L<sub>8</sub>, L<sub>9</sub>, L<sub>11</sub>, dan L<sub>13</sub>.

Kedelapan kelompok yang digunakan untuk penelitian dengan jumlah masing-masing populasi adalah:

- a. L<sub>3</sub> = Top Private = 50 orang
- b. L<sub>4</sub> = Klub Belajar Kita = 10 orang
- c. L<sub>6</sub> = Wahyu Private = 8 orang
- d. L<sub>7</sub> = Private Prestasi = 12 orang
- e. L<sub>13</sub> = Private Go Smart = 40 orang
- f. L<sub>8</sub> = Top Private = 30 orang
- g. L<sub>9</sub> = Smart Moslem = 30 orang
- h. L<sub>11</sub> = Buana Course Private = 40 orang

Selanjutnya, setelah pada tahap pertama diperoleh 8 kelompok maka dilakukan penarikan lagi sampel dari tiap-tiap *psu* dengan *sampling fraction* yang berimbang dengan jumlah anggota atau unit elementer dalam tiap *psu*. Oleh karena itu pada tahap kedua dilakukan dengan metode *proportional random sampling* dengan *sample fraction* yang sama pada setiap *psu*. Rumus *sample fraction* pada tahap kedua yang digunakan adalah:

$$f_2 = \frac{n_i}{N_i} \text{ atau } n_i = f_2 \cdot N_i$$

Keterangan:

$f_2$  = *sample fraction* kedua

$N_i$  = jumlah unit elementer dari *psu* ke- $i$

$n_i$  = jumlah unit elementer yang dipilih dari *psu* ke- $i$

Pada tahap kedua digunakan *sample fraction* sebesar 50%, maka jumlah sampel pada tiap-tiap kelompok sampel adalah :

$$n_1 = 50\% \times 50 = 25 \text{ orang untuk } L_3$$

$$n_2 = 50\% \times 10 = 5 \text{ orang untuk } L_4;$$

$$n_3 = 50\% \times 8 = 4 \text{ orang untuk } L_6;$$

$$n_4 = 50\% \times 12 = 6 \text{ orang untuk } L_7;$$

$$n_5 = 50\% \times 30 = 15 \text{ orang untuk } L_8;$$

$$n_6 = 50\% \times 30 = 15 \text{ orang untuk } L_9;$$

$$n_7 = 50\% \times 40 = 20 \text{ orang untuk } L_{11}; \text{ dan}$$

$$n_8 = 50\% \times 40 = 20 \text{ orang untuk } L_{13}.$$

Besarnya sampel untuk tahap kedua adalah :

$$n = y = \sum_{i=1}^m n_i = 25 + 5 + 4 + 6 + 15 + 15 + 20 + 20 = 110 \text{ orang}$$

Pada tahap kedua pengambilan sampel dilakukan secara random dan berimbang dari masing-masing kelompok dengan jumlah yang sesuai dengan perhitungan di atas (Nazir, 1988, h. 370). Setiap mahasiswa pada kelompok Lembaga Bimbingan Belajar Les Privat yang terpilih memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian pada masing-masing kelompok.

Setelah dilakukan *Teknik Two Stage Cluster Sampling* maka diperoleh sampel penelitian sejumlah 110 orang mahasiswa dari 8 kelompok Lembaga

Bimbingan Belajar Les Privat di Semarang. Keseluruhan 110 mahasiswa hasil sampling kedua merupakan unit elementer yang akan memberi informasi yang diinginkan dalam penelitian ini.

### **C. Hasil Analisis Data dan Interpretasi**

#### **1. Uji Asumsi**

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Analisis Regresi Sederhana. Sebelumnya, pertama-tama perlu dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas sebagai syarat penggunaan analisis regresi.

##### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk melihat penyimpangan frekuensi observasi distribusi gejala yang diteliti dari frekuensi teoritik kurva normal, atau dengan kata lain untuk mengetahui normal tidaknya distribusi skor variabel kemandirian dan motivasi bekerja sebagai pengajar les privat. Uji normalitas distribusi data penelitian menggunakan teknik *Kolmogrov – Smirnov Goodness of Fit Test*.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi normal. Hasil selengkapnya akan disajikan dalam lampiran. Berikut:

**Tabel 13. Uji Normalitas Distribusi Data Motivasi Bekerja sebagai Pengajar Les Privat dan Kemandirian**

Skala	Kolmogrov-Smirnov	p(p>0,05)	Bentuk
Motivasi Bekerja sebagai Pengajar Les Privat	1,213	0,106	Normal
Kemandirian	1,186	0,120	Normal

## b. Uji Linearitas

Uji Linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel penelitian. Hubungan yang linear menggambarkan bahwa perubahan pada variabel prediktor akan cenderung diikuti oleh perubahan variabel kriterium dengan membentuk garis linear. Jika tidak terdapat hubungan yang linear antar kedua variabel maka tidak dapat dilakukan uji korelasi.

Hasil uji linearitas yang telah dilakukan didapat hasil bahwa hubungan antara variabel kemandirian dan motivasi bekerja sebagai pengajar les privat menghasilkan  $F_{lin} = 74,992$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ).

**Tabel 14. Uji Linearitas Variabel Motivasi Bekerja sebagai Pengajar Les Privat dan Kemandirian**

F lin	Signifikansi	p
74,992	0,000	$p < 0,01$

Hasil uji linearitas tersebut menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel adalah linear, sehingga dengan terpenuhinya kedua asumsi tersebut (normalitas dan linearitas), maka analisis data dapat diteruskan dengan uji hipotesis melalui teknik analisis regresi.

## 2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berguna untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian dapat diterima atau tidak. Selain

hal tersebut, uji hipotesis juga untuk mengetahui hubungan antara kemandirian dan motivasi bekerja sebagai pengajar les privat. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana.

Analisis regresi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan antara kemandirian dan motivasi bekerja sebagai pengajar les privat melalui  $r_{xy} = 0,640$  dengan  $p = 0,000$ . Koefisien  $r_{xy}$  yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kemandirian, maka semakin tinggi atau positif motivasi bekerja sebagai pengajar les privat, begitu juga sebaliknya.

Tingkat signifikansi korelasi  $p = 0,000$  menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kemandirian dan motivasi bekerja sebagai pengajar les privat, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara kemandirian dan motivasi bekerja sebagai pengajar les privat tidak dapat diterima. Karena hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kemandirian dengan motivasi bekerja sebagai pengajar les privat.

**Tabel 15. Deskripsi Statistik Penelitian**

Variabel	Mean	Standar Deviasi	N
Motivasi Bekerja sebagai Pengajar Les Privat	93,86	13,146	110
Kemandirian	82,97	12,454	110

Uji anova atau *F test* dalam penelitian ini menghasilkan *F* hitung sebesar 74,992 dengan tingkat signifikansi 0,000, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi motivasi bekerja sebagai pengajar les privat.

Hubungan antara kemandirian dan motivasi bekerja sebagai pengajar les privat dapat digambarkan dalam persamaan garis regresi. Sesuai dengan

hasil analisis, dapat dilihat nilai konstanta dan variabel prediktor (kemandirian) yang dapat memprediksi variasi yang terjadi pada variabel kriterium (motivasi bekerja sebagai pengajar les privat) melalui persamaan garis regresi. Persamaan garis regresi pada hubungan kedua variabel tersebut adalah :

$$Y = a + \beta X$$

$$Y = 37,794 + 0,676 X$$

Persamaan regresi sederhana ini berarti bahwa setiap penambahan satu nilai variabel kemandirian akan meningkatkan variabel motivasi bekerja sebagai pengajar les privat sebesar 0,676.

Hasil analisis juga menunjukkan koefisien determinasi R Square sebesar 0,410. Angka tersebut mengandung pengertian bahwa dalam penelitian ini, kemandirian memberikan sumbangan efektif sebesar 41% terhadap motivasi bekerja sebagai pengajar les privat. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tingkat konsistensi variabel motivasi bekerja sebagai pengajar les privat sebesar 41% dapat diprediksi oleh variabel kemandirian, sedangkan sisanya sebesar 59% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini, antara lain : faktor internal (meliputi kebutuhan, sikap, minat, nilai, dan aspirasi), dan faktor eksternal (meliputi: sosial-ekonomi, dan sosial-kultural).

### **3. Deskripsi Sampel Penelitian**

Pengujian hipotesis yang disertai dengan penghitungan besarnya sumbangan efektif variabel prediktor terhadap variabel kriterium kemudian

dilanjutkan dengan penyusunan klasifikasi kategori untuk mengetahui kondisi motivasi bekerja sebagai pengajar les privat dan kondisi kemandirian pada mahasiswa di Semarang. Kategorisasi tersebut disusun berdasarkan skor yang diperoleh dari jawaban sample penelitian, yang dirangkum dalam tabel di bawah ini mengenai gambaran umum skor variabel-variabel penelitian.

**Tabel 16. Gambaran Umum Skor Variabel-variabel Penelitian**

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
<b>Motivasi Bekerja sebagai Pengajar Les Privat</b>	Skor minimum	31	64
	Skor maksimum	124	114
	<b>Mean</b>	<b>77,50</b>	<b>93,86</b>
	Standar deviasi (SD)	15,50	13,146
<b>Kemandirian</b>	Skor minimum	28	57
	Skor maksimum	112	106
	<b>Mean</b>	<b>70</b>	<b>82,97</b>
	Standar deviasi (SD)	14,00	12,454

Gambaran skor tersebut dipakai untuk menyusun klasifikasi kategori motivasi bekerja sebagai pengajar les privat dan kemandirian. Kategorisasi dilakukan dengan tujuan untuk menempatkan individu-individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum tertentu berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2002, h. 107). Banyaknya kategori dan luasnya interval tergantung pada tingkat diferensiasi yang diperlukan dalam penelitian dan penetapannya berdasarkan standar deviasi dengan memperhitungkan rentangan skor minimum-maksimum hipotetiknya (Azwar, 2002, h. 109).

Berikut rentang nilai dan kategorisasi untuk variabel motivasi bekerja sebagai pengajar les privat dan kemandirian:

**Tabel 17. Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subyek Penelitian pada Variabel Motivasi Bekerja sebagai Pengajar Les Privat**

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$x \leq \mu - 1,5\sigma$	$x \leq 74,141$	Sangat Rendah
$\mu - 1,5\sigma < x \leq \mu - 0,5\sigma$	$74,141 < x \leq 87,287$	Rendah
$\mu - 0,5\sigma < x \leq \mu + 0,5\sigma$	$87,287 < x \leq 100,433$	Sedang
$\mu + 0,5\sigma < x \leq \mu + 1,5\sigma$	$100,433 < x \leq 113,579$	Tinggi
$\mu + 1,5\sigma < x$	$113,579 < x$	Sangat Tinggi

**Gambar 1. Kondisi Empiris Motivasi Bekerja sebagai Pengajar Les Privat Mahasiswa di Semarang**

Kategori	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi		
frekuensi data empirik	12	23	30	43	2		
	31	74,141	87,287	<b>93,86</b>	100,433	113,579	124

*Mean empirik*

Berdasarkan gambar tersebut, dapat dilihat bahwa Mean empirik variabel motivasi bekerja sebagai pengajar les privat pada penelitian ini sebesar 93,86 dengan Standar Deviasi (SD) empirik sebesar 13,146, tampak bahwa mean empirik lebih tinggi dari mean hipotetik. Kondisi tersebut menandakan bahwa kondisi empirik tingkat motivasi bekerja sebagai pengajar les privat dari subyek penelitian berada dalam kategori “sedang” pada rentang nilai 87,287 sampai 100,433.

**Tabel 18. Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subyek Penelitian pada Variabel Kemandirian**

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$x \leq \mu - 1,5\sigma$	$x \leq 64,289$	Sangat Rendah
$\mu - 1,5\sigma < x \leq \mu - 0,5\sigma$	$64,289 < x \leq 76,743$	Rendah
$\mu - 0,5\sigma < x \leq \mu + 0,5\sigma$	$76,743 < x \leq 89,197$	Sedang
$\mu + 0,5\sigma < x \leq \mu + 1,5\sigma$	$89,197 < x \leq 101,651$	Tinggi
$\mu + 1,5\sigma < x$	$101,651 < x$	Sangat Tinggi

**Gambar 2. Kondisi Empiris Kemandirian Mahasiswa di Semarang**

Kategori	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi		
Frekuensi data empirik	8	32	27	40	3		
	28	64,28	76,743	<b>82,97</b>	89,197	101,651	112
	<b>Mean empirik</b>						

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa *Mean* empirik variabel kemandirian pada penelitian ini sebesar 89,97 dengan Standar Deviasi (SD) empirik sebesar 12,454, tampak bahwa mean empirik lebih tinggi dari mean hipotetik. Kondisi tersebut menandakan bahwa kondisi empirik tingkat motivasi bekerja sebagai pengajar les privat dari subyek penelitian berada dalam kategori “**sedang**” dengan rentang nilai 76,743 sampai 89,197.

Dari kedua rentang kategorisasi variabel motivasi bekerja sebagai pengajar les privat dan variabel kemandirian tersebut dapat dilihat bahwa *range* kedua variabel tersebut sangat sempit. Hal ini berarti bahwa variabilitas subyek penelitian rendah. Variabilitas yang rendah pada suatu data penelitian menunjukkan bahwa subyek penelitian bersifat homogen. Homogenitas pada subyek penelitian ini disebabkan persamaan karakteristik subyek yang relatif sama, yaitu dari faktor usia, latar belakang pendidikan, dan lingkungan budaya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kemandirian dengan motivasi bekerja sebagai pengajar les privat pada mahasiswa di Semarang. Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi bekerja sebagai pengajar les privat dengan kemandirian pada mahasiswa di Semarang yang ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,640$  dengan tingkat signifikansi korelasi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Nilai  $r_{xy}$  yang positif menunjukkan arah hubungan kedua variabel positif, yang berarti semakin tinggi kemandirian maka akan semakin tinggi motivasi bekerja sebagai pengajar les privat pada mahasiswa, dan sebaliknya semakin rendah kemandirian maka akan rendah motivasinya bekerja sebagai pengajar les privat. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Sumbangan efektif yang diberikan variabel kemandirian sebesar 41% terhadap motivasi untuk bekerja sebagai pengajar les privat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat konsistensi variabel motivasi bekerja sebagai pengajar les privat sebesar 41% dapat diprediksi oleh variabel kemandirian, sedangkan 59% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini, yaitu faktor internal (meliputi: kebutuhan, sikap, minat, nilai dan aspirasi) dan faktor eksternal (meliputi: faktor sosial-ekonomi dan faktor sosial kultural).

Bekerja pada remaja merupakan salah satu bentuk dari proses perkembangan karir, beberapa aspek penting dalam proses perkembangan karir ini adalah eksplorasi, pengambilan keputusan, perencanaan dan perkembangan identitas (Santrock, 2003, h. 474). Remaja perlu untuk mengeksplorasi karir dengan mengetahui berbagai informasi mengenai pilihan karir dari pembimbing karir di sekolah. Satu aspek penting dalam merencanakan perkembangan karir adalah kesadaran akan persyaratan pendidikan yang diperlukan untuk memasuki karir tertentu. Perkembangan karir remaja berkaitan dengan perkembangan identitas dalam masa remaja. Keputusan mengenai karir dan perencanaan karir secara positif berhubungan dengan status identitas moratorium dan diffusion. Remaja yang terlibat dalam proses pembentukan identitas lebih mampu mengartikan pilihan karir mereka dan menentukan langkah berikut untuk mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang (Raskin, 1985; dalam Santrock, 2003, h. 48).

Dalam bekerja sebagai pengajar les privat pada mahasiswa, motivasi adalah hal yang sangat mendasar. Sebab motivasi adalah suatu keadaan terdorong dari dalam individu yang mengarahkan tingkah laku terhadap suatu tujuan / *goal* (Sartain; dalam Purwanto, 1990, h. 72). Sedangkan menurut Vroom (dalam Purwanto, 1990, h. 72), motivasi mengacu kepada suatu proses yang mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam kegiatan yang dikehendaki, antara lain adalah bekerja. Motivasi dalam bekerja merupakan suatu hal yang dapat membangkitkan motif, mengembangkan daya gerak, atau menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka

mencapai suatu kepuasan atau suatu tujuan (As'ad, 1998, h. 69), oleh karena itu motivasi sangat penting dalam seseorang melakukan suatu pekerjaan.

Dari hasil penelitian diperoleh data empirik sejumlah 12 orang (10,9%) yang memiliki motivasi sangat rendah, mahasiswa yang memiliki tingkat motivasi bekerja rendah sejumlah 23 orang (20,9%), mahasiswa yang memiliki motivasi sedang sejumlah 30 orang (27,3%), 43 orang (39,1%) mahasiswa berada dalam kategori tinggi, dan hanya 2 orang (1,8%) pada kategori sangat tinggi. Walaupun jumlah terbanyak subyek dengan kategori tinggi, namun mean empirik variabel ini berada pada kategori sedang, jadi rata-rata mahasiswa di Semarang memiliki tingkat motivasi bekerja sebagai pengajar les privat yang **sedang**. Hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki motivasi bekerja yang tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah sebagai pengajar les privat, artinya dapat berpotensi untuk rendah atau tinggi dalam menggerakkan, mendorong dirinya untuk berperilaku mengerahkan segala kemampuannya dalam mengajar privat pada siswa TK, SD, SMP, maupun SMA.

Diperolehnya hasil bahwa mahasiswa di Semarang memiliki motivasi bekerja sebagai pengajar les privat dalam kategori **sedang** disebabkan pada masa remaja ini, mahasiswa menganggap bekerja merupakan suatu bentuk latihan bekerja atau bekerja sambil. Para mahasiswa belum menganggap pekerjaan sebagai pengajar les privat sebagai pekerjaan tetap yang akan menopang kehidupan ekonominya, sehingga motivasi bekerja mereka masih dalam proses perkembangan. Pada masa selanjutnya motivasi mahasiswa ini dapat berubah menjadi tinggi atau rendah setelah mahasiswa mendapati bahwa pekerjaan sebagai

pengajar les privat merupakan pekerjaan yang penting dalam perkembangan karir mereka.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi motivasi bekerja sebagai pengajar les privat pada mahasiswa di Semarang. *Pertama*, kemudahan untuk memperoleh informasi mengenai pekerjaan sebagai pengajar les privat. Menurut Santrock (2003, h. 48) kemudahan dalam proses eksplorasi karir merupakan hal yang sangat penting dalam pengambilan keputusan untuk bekerja pada remaja. Remaja sering mengalami kebimbangan, ketidakpastian dan stres dalam proses eksplorasi karir, namun hal ini tidak akan terjadi jika remaja mendapatkan bimbingan dari orang yang kompeten di bidang pengembangan karir, antara lain adalah konselor di sekolah, teman yang memiliki informasi mengenai pekerjaan itu dan orang tua. Mahasiswa dapat memperoleh informasi mengenai pekerjaan sebagai pengajar les privat dari teman-temannya, terutama teman yang telah terlebih dahulu bergabung pada LBB Privat menjadi pengajar les privat.

*Kedua*, kesempatan untuk bergabung dalam lembaga privat sangat terbuka sehingga mahasiswa semakin tertarik untuk bekerja sambil sebagai pengajar les privat ini. Persyaratan yang diajukan oleh pihak LBB hanya kemampuan akademik yang matang pada beberapa mata pelajaran yang diajarkan pada siswa didik, sebab dengan tingginya prestasi akademik yang dimiliki maka akan semakin bermutu pekerjaannya mengajar les privat (Rice, 1992, h. 526). Persyaratan ini berkaitan dengan kemampuan inteligensi yang dimiliki oleh mahasiswa. Menurut Rice (1992, h. 518) kemampuan inteligensi seseorang terdiri dari tiga hal yang antara lain terdiri dari kemampuan untuk mengambil keputusan,

aspirasi yang tinggi, serta pengetahuan akademik yang tinggi. Selain itu dituntut kesanggupan mahasiswa pengajar les privat untuk menjalankan tugas sebaik-baiknya sebagai pengajar, antara lain menguasai materi pelajaran, mengajar tepat waktu, tidak mempersulit siswa didik dalam menerima pelajaran, tidak melakukan hal-hal yang dapat menjatuhkan nama baik lembaga, dan bertanggung jawab terhadap proses mengajar yang dilakukan. Hal ini menjadi hal yang sangat diutamakan dalam kegiatan bekerja sebagai pengajar les privat.

*Ketiga*, pekerjaan sebagai pengajar les privat dibandingkan pekerjaan lain dirasa lebih baik dari segi cara bekerja dan dampak yang ditimbulkan. Bekerja sebagai pengajar les privat sangat mengandalkan kemampuan akademis yang dimiliki pada mata pelajaran tertentu yang diinginkan oleh orang tua siswa, terutama pelajaran matematika, fisika, kimia, bahasa Inggris, bahasa Jawa, dan komputer. Selain itu mahasiswa harus mampu menempuh jarak lokasi rumah siswa dengan tepat waktu sehingga tidak menghambat kegiatan mengajar. Dampak yang dirasakan dalam bekerja sebagai pengajar les privat dirasakan sangat positif oleh para mahasiswa. Bagi mereka bekerja mengajar merupakan pekerjaan yang saling menguntungkan antara pengajar dan siswa yang diajar, sebab keduanya sama-sama belajar. Mahasiswa menjadi kembali mengulang semua pelajaran yang diterimanya saat duduk di bangku sekolah dulu. Berbeda dengan pekerjaan sampingan lain yang cenderung monoton sehingga menyebabkan munculnya kebosanan, dan pekerjaan yang berpotensi untuk terlibat dengan kenakalan remaja, obat-obatan atau minuman keras (Steinberg, 2002, h. 236). Resiko untuk terlibat dengan perilaku yang menyimpang dalam pekerjaan ini

sangat kecil. Kesabaran, ketekunan, dan kontrol diri yang baik akan semakin membuat mahasiswa berhasil dalam bekerja sebagai pengajar les privat.

*Keempat*, pekerjaan ini memberikan pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan mahasiswa. Sesuai dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi adalah adanya kebutuhan, termasuk kebutuhan ekonomi. Menurut Gage & Barliner (1984, h. 143), proses motivasi terjadi karena adanya kebutuhan atau rasa kekurangan. Kebutuhan yang muncul membuat individu bertingkah laku tertentu untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian dari data identitas subyek, diperoleh bahwa sebanyak 81,8% mahasiswa sampel penelitian merasa cukup dengan uang saku yang mereka peroleh dari orang tua, namun mereka tetap ingin mendapatkan uang tambahan dengan bekerja sebagai pengajar les privat. Uang tambahan yang mereka peroleh dapat mereka gunakan untuk memenuhi beberapa kebutuhan pribadi mereka, antara lain adalah keperluan membeli pulsa, membeli buku-buku bacaan, jalan-jalan, fotokopi, menabung, membeli kosmetik, dan untuk hobi. Melihat pendapatan yang ditawarkan untuk mahasiswa menjadi pengajar les privat maka tidak mengherankan jika banyak sekali mahasiswa yang tertarik untuk terjun bekerja sambilan dalam pekerjaan ini. Sebagian besar lembaga les privat menawarkan Rp. 10.000 untuk pengajar siswa TK dan SD, Rp. 15.000 setiap satu kali pertemuan mengajar bagi siswa SMP, dan Rp. 20.000 untuk pengajar siswa SMA. Sehingga dalam satu bulan mahasiswa yang bekerja sebagai pengajar les privat ini akan mengantongi sekitar Rp.150.000 hingga Rp. 200.000.

Jumlah yang tidak sedikit bagi mahasiswa yang mempunyai banyak kebutuhan sehari-hari.

*Kelima*, bekerja sebagai pengajar les privat dapat mengembangkan diri dan berlatih sebelum menjalankan profesi sebagai guru yang sesungguhnya. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa banyak dari mahasiswa yang bekerja sebagai pengajar adalah mahasiswa dari IKIP PGRI. Hal ini menunjukkan bahwa bekerja sebagai pengajar les privat merupakan sarana untuk mengembangkan dan melatih kemampuannya untuk mengajar, sehingga saat lulus nanti pengalamannya bekerja sebagai pengajar les privat dapat bermanfaat.

Faktor *keenam*, pekerjaan sebagai pengajar les privat diminati dan dapat dikerjakan oleh mahasiswa laki-laki dan mahasiswa perempuan. Mahasiswa di Semarang yang bekerja sebagai pengajar les privat tidak merasa bahwa pekerjaan sebagai pengajar les privat ini adalah pekerjaan yang hanya cocok dilakukan oleh perempuan saja, atau oleh laki-laki saja. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa jumlah mahasiswa laki-laki yang bekerja sebagai pengajar les privat adalah 40,9% sedangkan 59,1% adalah mahasiswa perempuan. Persentase ini tidak menunjukkan adanya perbedaan yang mencolok antara jumlah mahasiswa laki-laki dengan mahasiswa perempuan yang bekerja sebagai pengajar les privat. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh perbedaan jenis kelamin terhadap besarnya motivasi bekerja pada mahasiswa, sebab menurut Wiegiersma (1963; dalam Monks, 2001, h. 305-306) perbedaan jenis kelamin memberi pengaruh dalam arah pemilihan pekerjaan pada mahasiswa.

Hal tersebut juga sesuai dengan teori mengenai pengaruh faktor sosial-kultural dalam masyarakat bahwa pekerjaan yang pantas dikerjakan oleh remaja perempuan dan remaja laki-laki. Hurlock (1999, h. 221) mengemukakan bahwa remaja laki-laki menginginkan pekerjaan yang bermartabat tinggi, menarik dan menggairahkan tanpa memperhatikan kemampuan yang dituntut oleh pekerjaan atau oleh kesempatan yang ada untuk memperoleh pekerjaan. Pekerjaan yang dipilih antara lain adalah sebagai tenaga pengajar. Sedangkan remaja perempuan memilih pekerjaan yang memberikan rasa aman dan tidak banyak menuntut waktu. Dalam memilih pekerjaan, remaja perempuan menekankan unsur melayani orang lain seperti mengajar atau merawat. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa bekerja sebagai pengajar les privat tidak hanya pilihan bagi remaja laki-laki saja, namun juga bagi remaja perempuan. Sebab remaja laki-laki akan mendapatkan keinginannya akan pekerjaan bermartabat tinggi dengan bekerja sebagai pengajar, dan remaja perempuan akan mendapatkan pekerjaan yang aman, tidak menuntut banyak waktu, dan melayani orang lain dengan bekerja sebagai pengajar.

Faktor lain yang berpengaruh pada motivasi mahasiswa di Semarang dalam bekerja sebagai pengajar les privat adalah kemandirian, dengan bekerja sebagai pengajar les privat maka mahasiswa memiliki kesempatan untuk dapat mengembangkan pribadinya menjadi lebih mandiri dan dapat melakukan apa yang diinginkannya. Masrun, dkk (1986, h. 13) menyatakan bahwa kemandirian pada remaja secara psikologis dianggap penting karena setiap remaja berusaha menyesuaikan diri secara aktif terhadap lingkungannya.

Berdasarkan observasi terhadap kegiatan mengajar yang dilakukan oleh subyek penelitian terlihat bahwa kemandirian sangat penting dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pengajar les privat. Sebab mahasiswa yang memiliki kemandirian yang tinggi akan menunjukkan kemampuan yang tinggi pula dalam mengambil keputusan, menjalankan keputusan, mampu menjalankan tugas-tugasnya, memiliki rasa percaya diri, mampu mengatasi masalah, memiliki inisiatif, memiliki kontrol diri yang tinggi, mengarahkan tingkah lakunya menuju kesempurnaan, serta memiliki sifat eksploratif (Afiatin, 1993, h. 8). Semua faktor tersebut akan menyebabkan tingginya motivasi bekerja mahasiswa sebagai pengajar les privat. setiap lingkungan tempat mengajar berbeda antara satu dengan lainnya, sehingga tanpa penyesuaian diri pengajar akan mengalami kesulitan dalam berkonsentrasi mengajar. Selain itu kemandirian pada mahasiswa juga ditunjukkan adanya penyesuaian diri yang baik dalam setiap situasi dan lingkungan.

Studi tentang minat remaja menurut Yusuf (2000, h. 83) menunjukkan bahwa perencanaan dan persiapan pekerjaan merupakan minatnya yang pokok, baik bagi remaja pria maupun wanita berusia 15-20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa remaja, termasuk juga mahasiswa mulai merencanakan dan melakukan persiapan untuk bekerja, hal ini penting dilakukan sebagai pelaksanaan tugas perkembangan masa remaja yaitu mempersiapkan pekerjaan untuk memasuki masa dewasa. Sebab, pada masa dewasa tugas perkembangan yang utama adalah memiliki pekerjaan yang mempunyai konsekuensi finansial. Untuk itu melakukan

persiapan sebelum benar-benar memasuki masa dewasa adalah hal yang sangat penting bagi remaja dan perlu didukung oleh orang tua.

Berdasarkan data empirik penelitian, diketahui bahwa 8 orang (7,3%) berada dalam kategori sangat rendah, 32 orang (29,1%) berada dalam kategori rendah, 27 orang (24,5%) memiliki tingkat kemandirian yang sedang, dan 40 orang (36,4%) pada kategori tinggi. Sedangkan pada kategori sangat tinggi ada 3 orang (2,7%) mahasiswa. Maka, dapat dikatakan bahwa rata-rata kemandirian mahasiswa di Semarang berada dalam kategori **sedang**. Artinya, mahasiswa memiliki tingkat kemandirian yang tidak terlalu tinggi, sehingga bisa berpotensi untuk rendah atau tinggi.

Hasil tersebut disebabkan mahasiswa dalam masa remaja akhir belum dapat terlepas secara emosional dan ekonomi dari orang tua atau orang dewasa lain. Selain itu, bekerja sebagai pengajar les privat bagi mahasiswa merupakan suatu proses pembentukan kemandirian mahasiswa menuju kemandirian emosional dan finansial seutuhnya di masa dewasa. Dalam proses ini, masih ada potensi mahasiswa untuk memiliki kemandirian yang rendah atau tinggi.

Mussen (1994, h. 496) menekankan bahwa kemandirian merupakan tugas utama bagi remaja, dengan penekanan yang kuat pada pengendalian diri (*self-reliance*). Mahasiswa di Semarang memiliki tingkat kemandirian yang **sedang**. Hal ini menunjukkan mahasiswa memiliki perasaan pengendalian diri (*self-reliance*) yang tidak terlalu tinggi sehingga mahasiswa kurang mampu melakukan segala sesuatu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Namun mahasiswa tetap berpotensi untuk memiliki kemandirian yang tinggi jika mereka memiliki

pengendalian diri yang kuat. Sebab, setelah mahasiswa memutuskan untuk bekerja maka mahasiswa tersebut harus mampu melakukan segala tugasnya sendiri tanpa mengandalkan bantuan dari teman atau orang lain.

Steinberg (2001, h. 304) mengemukakan bahwa remaja yang memiliki *self reliance* kuat pada kemampuan dirinya akan memiliki *self-esteem* yang tinggi dan perilaku bermasalah yang rendah. Dalam memecah ketergantungan yang terus menerus dan memenuhi tuntutan untuk mandiri remaja harus mampu mencapai tingkat otonomi yang layak dan pemisahan diri dari orang tua, untuk itu maka remaja membutuhkan citra mengenai diri sebagai pribadi yang unik, konsisten dan terintegrasi dengan baik. Menurut hasil penelitian yang menunjukkan tingkat kemandirian yang **sedang**, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar mahasiswa di Semarang yang bekerja sebagai pengajar les privat telah melakukan usaha untuk membentuk citra mengenai diri sebagai pribadi yang unik, konsisten dan terintegrasi dengan baik.

Ada beberapa faktor yang membentuk kemandirian pada mahasiswa di Semarang. *Pertama*, pola hubungan dengan orang tua. Pola hubungan yang baik atau *secure* dengan orang tua akan membentuk pribadi remaja menjadi mandiri. Hubungan kelekatan dengan orang tua yang tidak aman (*insecure attachment*) bila terjadi bersamaan dengan kemandirian maka akan menimbulkan perhatian yang berlebihan pada kepentingan diri sendiri, sedangkan kelekatan yang tidak aman bersamaan dengan ketergantungan akan menimbulkan orientasi konformistis atau isolasi penuh kecemasan (Monks, 2001, h. 276). Mahasiswa dalam mengembangkan kemandirian untuk bekerja sebagai pengajar les privat

mebutuhkan dukungan dari orang tua, sebab dukungan dan bimbingan orang tua sangat dibutuhkan agar mahasiswa dapat bekerja dengan penuh rasa percaya diri dan bertanggung jawab. Mahasiswa dengan hubungan dan pola komunikasi yang baik dengan orang tua cenderung selalu mendapat kepercayaan dari orang tua untuk mengembangkan potensi dan keterampilannya dalam berbagai bidang yang diminatinya, sehingga remaja dapat berkembang dengan mandiri tanpa terkekang oleh otoritas orang tua (Santrock, 1999, h. 367).

*Kedua*, pola hubungan dengan teman sebaya. Penerimaan yang baik dalam *clique* atau kelompok pertemanan akan membantu remaja dalam membentuk pribadi yang mandiri. Remaja-remaja sebaya yang memiliki kesamaan cenderung membentuk kelompok tertentu dengan norma kelompok tertentu pula. Moral dalam kelompok dapat berbeda sekali dengan moral yang dibawa remaja dari keluarga yang sudah lebih dihayatinya. Moral kelompok yang lebih baik dari moral keluarga tidak akan memberi pengaruh buruk dan masalah apa-apa, tetapi adanya paksaan dari norma kelompok akan menyulitkan tercapainya keyakinan diri remaja. Kecenderungan yang bersifat anti-emansipasirasional ini tidak membantu perkembangan kepribadian yang baik. Bila kelompok menuntut hak bertindak kolektif yang sangat membatasi kebebasan individu, maka hilanglah kesempatannya untuk mandiri (Monks, 2001, h. 282).

*Ketiga*, keikutsertaan dalam kegiatan organisasi kepemudaan. Di Indonesia generasi muda memiliki peranan yang sangat berarti. Semangat yang cukup tinggi untuk mencapai sesuatu ide tertentu dengan kerja tanpa pamrih dapat membuat remaja dapat menghasilkan prestasi-prestasi yang baik yang berguna

untuk pembangunan negaranya (Monks, 2001, h. 285). Organisasi-organisasi pemuda di Indonesia bertujuan untuk menghimpun tenaga remaja dan menyalurkannya ke dalam kesibukan yang produktif. Kegiatan kepemudaan juga berfungsi sebagai pengembangan sikap sosial remaja. Berbagai kegiatan dalam organisasi kepemudaan yang bermanfaat untuk mengembangkan kemandirian adalah ronda kampung, mengadakan pertandingan antar kampung atau antar daerah, kerja gotong royong dan sebagainya, kegiatan-kegiatan tersebut dapat memberikan penghayatan rasa sosial, rasa bertanggungjawab dan juga latihan untuk berorganisasi pada para remaja.

Ketiga faktor tersebut sangat penting dalam membentuk kemandirian seorang mahasiswa, adanya suatu kekurangan dalam salah satu faktor dapat mempengaruhi kemandirian mahasiswa. Hasil penelitian bahwa kemandirian dalam kategori **sedang** menunjukkan adanya suatu kekurangan dalam salah satu faktor pembentuk tersebut. Faktor tersebut bisa berasal dari pola hubungan yang kurang harmonis dengan orang tua, pola hubungan yang kurang baik dengan teman sebaya, atau disebabkan kurangnya keikutsertaan mahasiswa dalam kegiatan organisasi kepemudaan.

Hasil yang didapat dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian Risnawaty (2005, h.13) mengenai kematangan vokasional yang menyatakan bahwa kematangan vokasional memberikan sumbangan efektif sebesar 44,1% pada motivasi berwirausaha pada siswa Balai Latihan Kerja (BLK) di Jakarta. Kematangan vokasional merupakan kesiapan atau kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas vokasional yang dicirikan oleh adanya tanggung jawab,

penilaian diri yang realistik, kemampuan dalam merencanakan dan menggunakan informasi, serta kesadaran akan faktor-faktor penting dan pembuatan keputusan. Kematangan vokasional yang dimiliki oleh remaja dapat mempengaruhi seberapa besar tingkat motivasi untuk berwirausaha.

Berdasarkan hipotesis yang dilakukan, didapat bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, yakni ada hubungan positif antara kemandirian dengan motivasi bekerja sebagai pengajar les privat pada mahasiswa di Semarang. Berkaitan dengan permasalahan yang diajukan oleh peneliti sebelumnya dalam latar belakang permasalahan, yaitu mengenai kurang stabilnya motivasi mahasiswa di Semarang dalam bekerja sebagaipengajar les privat sehingga menyebabkan kualitas yang kurang baik dalam mengajar, maka dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa mahasiswa di Semarang memiliki tingkat tingkat kemandirian yang sedang, ini menunjukkan bahwa faktor kemandirian memberi pengaruh yang cukup signifikan sehingga menyebabkan motivasi mahasiswa juga berada pada kategori sedang pula.

Hasil analisis regresi penelitian ini menunjukkan sumbangan efektif sebesar 41%, artinya bahwa motivasi bekerja sebagai pengajar les privat sebesar 41% ditentukan oleh faktor kemandirian dan 59% sisanya ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini dan diduga turut berperan dalam munculnya motivasi bekerja sebagai pengajar les privat.

## F. **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Hipotesis penelitian yang diajukan peneliti, yaitu terdapat hubungan yang positif antara kemandirian dengan motivasi bekerja sebagai pengajar les privat pada mahasiswa di Semarang, dapat diterima. Semakin tinggi kemandirian mahasiswa di Semarang, maka motivasi bekerjanya semakin tinggi menjadi pengajar les privat. Sebaliknya, semakin rendah kemandiriannya, maka motivasi bekerja sebagai pengajar les privat menjadi semakin rendah pula.
2. Sumbangan efektif yang diberikan variabel kemandirian sebesar 41% terhadap motivasi bekerja sebagai pengajar les privat. Kondisi tersebut tingkat konsistensi variabel motivasi bekerja sebagai pengajar les privat sebesar 41% dapat diprediksi oleh variabel kemandirian, sedangkan sisanya sebesar 59% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap di penelitian ini, antara lain faktor internal (meliputi kebutuhan, sikap, minat, nilai, dan aspirasi) dan faktor eksternal (meliputi faktor sosial-ekonomi dan faktor sosial kultural).

## G. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi mahasiswa pengajar les privat di Semarang.

Mahasiswa pengajar les privat di Semarang disarankan untuk memaksimalkan potensi dan kemampuannya serta menyesuaikan mata pelajaran yang diajarkan sesuai dengan penguasaan materi yang dikuasainya dalam bekerja sebagai pengajar les privat.

2. Bagi pihak pimpinan Lembaga Bimbingan Belajar Privat di Semarang.

Pimpinan LBB Privat atau pengurus diharapkan melengkapi fasilitas-fasilitas bagi mahasiswa pengajar les privat, yaitu berupa buku-buku mata pelajaran yang sesuai dengan kurikulum yang digunakan sehingga pengajar dapat meningkatkan penguasaan materi pelajaran.

3. Bagi peneliti selanjutnya.

Peneliti selanjutnya disarankan memperluas ruang lingkup populasi yang lebih luas, sehingga diperoleh gambaran mengenai kemandirian dan motivasi bekerja sebagai pengajar les privat yang lebih luas. Peneliti selanjutnya disarankan meneliti tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi bekerja sebagai pengajar les privat pada remaja, misalnya faktor internal (meliputi: kebutuhan, sikap, minat, nilai, dan aspirasi) dan faktor eksternal (meliputi: faktor sosial-ekonomi dan faktor sosial kultural).



## DAFTAR PUSTAKA

- Amidhan. 2005. Tinjauan Tingginya Angka Pengangguran: Dari Perspektif Hak Asasi Manusia. *artikel*. Diambil pada tanggal. 17 September 2006. Diakses dari: <http://portal.komnasham.go.id>
- Afiatin, T. 1993. Persepsi Laki-laki dan Perempuan terhadap Kemandirian. *Jurnal Psikologi*. No. 20 (1), hal 7-13. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Ali, M & Muhammad A. 2004. *Psikologi Remaja: Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Anoraga, P & Suyati, S. 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta : Pustaka Jaya.
- As'ad, M. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- . 1998. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- . 2002. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- . 2003. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- . 2005. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Denny, R. 1992. *Sukses Memotivasi*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Fuhrmann, B.S. 1990. *Adolescence, Adolescent*. Second Edition. Glenview, Illinois: Scott, foresman and Company.
- Gage, N.L. & Barliner, D.C. 1984. *Educational Psychology*. Burr Ridge, Boston: Houghton Mifflin Company.
- Greenberg, J & Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organization*. Eighth edition. Jersey City, New Jersey: Prentice Hall.
- Hadi, S. 2004. *Statistik Jilid 2*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Halim, D. Ph.D. 2005. *Psikologi Arsitektur: Pengantar Kajian Lintas Disiplin*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hodson, C. 2001. *Psychology and Work*. New York: Routledge Modular Psychology.

- Hurlock, E.B. 1999. *Psikologi Perkembangan (Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan)*. Alih Bahasa oleh Istiwidayati & Zarkasih. Jakarta: Erlangga
- Irwanto, E.H; Elia, H; Hadisoepadma, A.P & Wismanto, Y.B. 1997. *Psikologi Umum : Buku Panduan Mahasiswa*. Jakarta: Gramedia.
- Jewwel, L.N; Siegall, M. 1990. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Mangkunegara, P.A. 1993. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Trigerda Karya.
- Maslow, A.H 1994. *Motivasi dan Kepribadian 2. Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia*. Diterjemahkan oleh: Nurul Imam. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Masrun, dkk. 1986. Studi Mengenai Kemandirian pada Penduduk di Tiga Suku Bangsa ( Jawa, Batak, Bugis). *Laporan Penelitian*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- McConnell, J.V. 1982. *Understanding Human Behavior*. Fourth Edition. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Monks, F.J; Knoers, A.M.P; Siti R.H. 2001. *Psikologi Perkembangan: pengantar dalam berbagai bagiannya*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Monks, F. J., Knoers, A. M. P., Haditono, S. R. 2004. *Psikologi Perkembangan: pe Pengantar Dalam Berbagai Bagiannya*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mulkan, D. 2006. Merenda Masa Depan Lewat Aktivitas Kampus. *Artikel*. Diambil pada tanggal 20 September 2006. Diakses dari: <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/2006/052006/18/kampus/mimbar.htm>
- Mussen, P.H; Conger, J.J; Kagan, J; Huston, A.C. 1989. *Perkembangan dan Kepribadian Anak*. Edisi Keenam. Diterjemahkan Oleh F.X. Budiarto, Gianto Widiarto dan Arum Gayatri. Cetakan II. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Nashori, F. 1999. Hubungan Antara Religiusitas dengan Kemandirian pada Siswa Sekolah Menengah Umum. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi No. 8 Th. IV*. Yogyakarta: UII.
- Nazir, M. 1998. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Nuryoto, S. 1993a. Hubungan Antara Peran Jenis dengan Kemandirian Siswa SMU. *Disertasi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- . 1993b. Kemandirian Remaja Ditinjau dari Tahap Perkembangan, Jenis Kelamin, dan Peran Jenis. *Jurnal Psikologi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Purwanto, M.N. 1998. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rice, F.P. 1992. *Adolescent (Development, Relationship, and Culture)*: seventh edition. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Risnawaty. 2005. Hubungan antara Kematangan Vokasional dengan Motivasi Berwirausaha pada Siswa Balai Latihan Kerja (BLK) di Jakarta. *Abstraksi* (Tidak Diterbitkan). Semarang: Program Studi Psikologi UNDIP.
- Robbins, S.P. 1998. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Rogers, D. 1985. *Psychology Adolescence*. Fifth Edition. Jersey City, New Jersey: Prentice Hall.
- Santrock, J.W. 1999. *Life Span Development*. Seventh Edition. New York: The McGraw-Hill Companies.
- . 2003. *Adolescence: Perkembangan Remaja*. Edisi Keenam. Alih Bahasa: Shinto B.A dan Sherly S. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sarwono, S. W. 2000. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: PT. Bulan Bintang.
- Schneiders, J. W. 1998. *Adolescence, Adolescents*. UK: Forestmen, Little Company.
- Soemanto, W. 1990. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Steinberg, L. 2002. *Adolescence*. Sixth edition. New York: McGraw-Hill.
- Sugiyono. 1999. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: IKAPI.
- Sukadji, S. 1988. *Keluarga dan Keberhasilan Pendidikan*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Suryabrata, S. 1984. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Penerbit Rajawali.

- Tim Penyusun Kamus Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 1999. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi 2. Jakarta: Balai Pustaka.
- Tim Redaksi Kamus Pusat Bahasa. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka.
- Timple, A.D. 2000. *Memotivasi Pegawai ' Motivation of Personnel' seri Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Tirta, A.W. 2005 Menjadi Kreatif dan Mandiri Semasa Kuliah. *Artikel*. Diambil pada tanggal: 20 September 2006. Diakses dari: [www.hayamwuruk-online.blogspot.com](http://www.hayamwuruk-online.blogspot.com)
- Walgito, B. 2001. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Winarsunu, T. 1996. *Statistik: Teori dan Aplikasinya dalam Penelitian*. Jilid 2. Malang: UMM Press.
- Yusuf, S.L.N. 2000. *Psikologi Anak dan Remaja*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Zunker, V.G. 1981. *Career Counseling: Applied concept of life preparing*. Monterey, CA: Brooks-Cole.