

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN *SELF-EFFICACY* PADA DEWASA AWAL YANG MEMILIKI MINAT UNTUK BEKERJA DI LUAR NEGERI

Muhammad Dimas Aji Jati Ramadhan¹ & Pamela Hendra Heng²

¹Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: muhammad.705200292@stu.untar.ac.id

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: pamelah@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 20-01-2024, revisi: 22-06-2024, diterima untuk diterbitkan : 15-07-2024

ABSTRACT

This research aims to obtain valid and reliable knowledge regarding the relationship between motivation and self-efficacy in early adults who want to work abroad. According to the Indonesian Migrant Worker Protection Agency (BP2MI) from Central Statistics Agency (BPS) data in 2022, as many as 200 thousand Indonesian migrant workers will be active throughout the world. This phenomenon reflects the high interest of early adults in seeking work experience abroad. Their motivation is driven by self-development opportunities, new experiences, and promising salaries. Someone who has a high level of self-efficacy tends to be more confident in facing difficulties that may arise in their efforts to work abroad. The method used in this research is a correlational quantitative research method using surveys and data processed using the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) application. The population of early adults in Langut Village, Indramayu Regency is 973 people, and the sample obtained in this study was 288 samples, consisting of 170 men and 118 women with ages ranging from 19 years to 25 years. This research uses the Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale (WEIMS) to measure motivation and the General Self-Efficacy Scale (GSES) to measure respondents' self-efficacy. The research results show a significant positive relationship with $r=0.566$, which means that the higher the respondent's motivation, the higher their self-efficacy.

Keywords: motivation, self-efficacy, young adult

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan yang valid dan dapat diandalkan mengenai hubungan motivasi dan efikasi diri pada dewasa awal yang ingin bekerja di luar negeri. Menurut Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) dari data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2022, sebanyak 200 ribu pekerja migran Indonesia yang aktif di seluruh dunia. Fenomena ini mencerminkan minat yang tinggi dari dewasa awal untuk mencari pengalaman kerja di luar negeri. Motivasi mereka terdorong oleh peluang pengembangan diri, pengalaman baru, dan gaji yang menjanjikan. Seseorang yang memiliki tingkat self-efficacy yang tinggi akan cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi kesulitan yang mungkin timbul dalam usaha mereka untuk bekerja di luar negeri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif korelasional dengan menyebarkan survei dan data diolah dengan aplikasi Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Populasi dewasa awal di Desa Langut Kabupaten Indramayu berjumlah 973 orang, dan sampel yang didapat dalam penelitian ini berjumlah 288 sampel, terdiri dari 170 pria dan 118 wanita dengan rentan usia 19 tahun sampai 25 tahun. Penelitian ini menggunakan alat ukur Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale (WEIMS) untuk mengukur motivasi dan General Self-Efficacy Scale (GSES) untuk mengukur efikasi diri pada responden. Hasil penelitian terdapat signifikan hubungan positif dengan $r=0.566$, yang berarti semakin tinggi motivasi responden maka semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki.

Kata Kunci: motivasi, efikasi diri, dewasa awal

1. PENDAHULUAN

Fenomena global yang terjadi pada sebagian besar negara di dunia adalah migrasi internasional yang berkembang seiring pola hubungan yang terjalin antar negara dalam berbagai dimensi, era globalisasi yang sedang berproses telah meniupkan angin optimisme yang tinggi dalam bidang ekonomi melebihi masa lalu dalam peradaban manusia (Rahmany, 2018). Berdasarkan data dari Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) dari data Badan Pusat Statistik (BPS) terdapat 200 ribu pekerja migran Indonesia yang tercatat bekerja di kawasan Asia, Afrika, Eropa, Timur Tengah, Amerika, dan Pasifik pada 2022. Fenomena keinginan dewasa awal untuk bekerja

di luar negeri juga terjadi di Desa Langut. Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan pada tanggal 29 hingga 31 Juli 2023 terhadap 36 responden yang merupakan masyarakat yang berusia 19-25 tahun, ditemukan bahwa sebanyak 30 orang memiliki minat yang tinggi untuk bekerja di luar negeri. Desa Langut dipilih menjadi lokasi penelitian karena masyarakat Desa Langut memiliki karakteristik yang menarik dalam konteks migrasi dan ketenagakerjaan. Desa ini menjadi fokus penelitian karena tingginya jumlah penduduk yang menjadi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di berbagai negara. Para penduduk Desa Langut mendapat kesempatan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki melalui kesulitan, kesuksesan, dan pengalaman yang berbeda yang dialami ketika bekerja di luar negeri.

Bekerja di luar negeri menjadi salah satu pilihan penting bagi dewasa awal, karena pada tahap ini individu akan dihadapkan pada berbagai peran dan tanggung jawab baru, termasuk memilih karir dan menghadapi tantangan di dunia kerja. Memilih karir merupakan salah satu masalah utama yang dihadapi individu sejak remaja. Heng et al., (2020) mengatakan bahwa pekerjaan, perkembangan identitas seksual, dan pengadaptasian nilai untuk diyakini adalah tiga masalah utama yang dihadapi individu di masa remaja. Namun, untuk memilih karir harus bijaksana dengan memiliki pengetahuan yang luas mengenai karir dan pekerjaan sehingga dapat bertindak dengan hati-hati (Sahrani et al., 2020). Dewasa awal adalah fase kehidupan yang kritis dalam pengembangan karir dan pengambilan keputusan mengenai arah masa depan mereka. Dewasa awal merupakan tahap kehidupan individu di usia 18 hingga 25 tahun yang ditandai dengan transisi dari masa remaja ke kedewasaan (Santrock, 2011).

Dengan adanya peluang memperluas wawasan, meningkatkan pengalaman, serta mendapatkan gaji yang lebih tinggi, hal-hal ini dapat memotivasi para dewasa awal untuk bekerja di luar negeri. Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditunjukkan dengan keinginan untuk mencapai tujuan (Muhammad, 2016). Individu yang merasakan kurangnya dorongan atau inspirasi untuk bertindak ditandai dengan kurangnya motivasi, sementara seseorang yang diisi dengan energi atau bertindak untuk tujuan tertentu dianggap termotivasi (Alkaabi et al., 2017). Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan pada tanggal 29 hingga 31 Juli 2023 di Desa Langut Kabupaten Indramayu, didapatkan hasil bahwa 30 dari 36 orang memiliki motivasi untuk bekerja di luar negeri.

Saat individu termotivasi dan berhasil dalam mencapai tujuannya, individu tersebut akan mendapatkan kepercayaan diri yang meningkat serta keyakinan untuk mampu melakukan hal lainnya. Hal ini sejalan dengan Putri dan Wibawa (2016) yang mengatakan bahwa keyakinan diri berhubungan dengan motivasi yang dimiliki individu untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. Kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan suatu tugas yang mengarah pada keberhasilan disebut sebagai *self-efficacy* (Dewi & Dewi, 2015). Menurut Wade dan Travis (2007) *self-efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mencapai hasil yang diinginkan, seperti menguasai keterampilan baru atau mencapai suatu tujuan. Pada konteks bekerja diluar negeri, dewasa awal yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi kesulitan yang mungkin timbul dalam usaha mereka untuk bekerja di luar negeri (Suzanna & Ulfa, 2023).

Beberapa hal yang membuat motivasi dan *self-efficacy* memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan untuk bekerja di luar negeri diantaranya adalah tantangan dan adaptasi,

kemandirian dan pengambilan keputusan, pengorbanan dan perjuangan, rasa pencapaian dan prestasi. Adanya perubahan untuk bekerja di luar negeri membuat individu menghadapi berbagai tuntutan sehingga perlu penyesuaian diri atau adaptasi yang baik (Subroto et al., 2018). Individu yang siap untuk berubah disebut sebagai sikap komprehensif yang dipengaruhi oleh proses perubahan, konteks lingkungan, dan karakteristik individu (Idulfilastri et al., 2022). Motivasi merupakan faktor internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk tujuan bekerja di luar negeri. Motivasi yang dimiliki setiap individu berbeda-beda sehingga dampak yang diberikan juga berbeda pada setiap individu (Dewi & Sari, 2022). Sementara itu, *self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatasi tugas-tugas dan tantangan yang dihadapi, termasuk tantangan dalam mencari pekerjaan dan menyesuaikan diri di lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Davidovitch dan Yavich (2018) menemukan bahwa motivasi dan *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pembelajaran matematika. Hal ini sejalan dengan penelitian Pertiwi (2021) bahwa stimulasi lain yang memengaruhi motivasi belajar adalah *self-efficacy*. Hal ini didukung oleh temuan penelitian Hasanah et al., (2019) bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu bentuk motivasi, dimana *self-efficacy* memiliki hubungan dengan motivasi dalam belajar. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cruz et al., (2021) mengenai ketabahan, *self-efficacy* dan kesiapan mengubah indeks menuju latihan pada populasi orang dewasa menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan dengan motivasi.

Pada hasil beberapa penelitian di atas telah menunjukkan bahwa motivasi dan *self-efficacy* saling terkait erat dan berpengaruh, namun sejauh penelusuran peneliti terkait penelitian hubungan antara motivasi dan *self-efficacy* pada dewasa awal yang memiliki minat untuk bekerja di luar negeri, belum ditemukan penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara motivasi dan *self-efficacy* pada kelompok dewasa awal dengan aspirasi bekerja di luar negeri. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang hubungan antara motivasi dan *self-efficacy* pada dewasa awal yang ingin bekerja di luar negeri karena memiliki implikasi penting dalam pengembangan sumber daya manusia dan bimbingan karir selanjutnya.

2. METODE PENELITIAN

Subjek pada penelitian ini adalah dewasa awal pria dan wanita di Desa Langut, Kabupaten Indramayu yang berusia 19 sampai 25 tahun. Pemilihan kriteria usia dilihat berdasarkan observasi peneliti bahwa usia maksimal bekerja diluar negeri adalah 26 tahun. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 2 alat ukur penelitian yang dilampirkan dalam *google form*. Pertama untuk mengukur tingkat motivasi, peneliti menggunakan *World Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale* (WEIMS) yang telah diuji oleh Tremblay et al. (2009) menggunakan *self-determination theory* yang terdiri dari enam dimensi, yaitu *amotivation*, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik yang terdiri dari regulasi eksternal, regulasi introjeksi, regulasi yang diidentifikasi, dan regulasi terpadu.

Instrumen *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale* (WEIMS) menggunakan tujuh skala likert yaitu tidak sesuai sama sekali, tidak sesuai, cukup tidak sesuai, netral, cukup sesuai, sesuai, dan sesuai sekali. Instrumen *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale* (WEIMS) yang digunakan pada penelitian ini merupakan hasil terjemahan ke Bahasa Indonesia lalu dilakukan

lagi back translation ke Bahasa Inggris dan telah dilakukan *expert judgement* untuk memastikan validitas isi dari alat ukur tersebut. Setelah dilakukan uji reliabilitas, hasil yang diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,934.

Kedua, alat ukur *General Self-Efficacy Scale* (GSES) yang dikembangkan oleh Schwarzer et al. (1995) yang mengacu pada teori Bandura mengenai *self-efficacy*. Instrumen *General Self-Efficacy Scale* (GSES) telah diterjemahkan ke dalam 32 bahasa dan digunakan dalam penelitian di berbagai negara. Instrumen ini bersifat unidimensional, atau hanya mengukur satu faktor yaitu general *self-efficacy*. Berdasarkan jumlah pilihan jawaban, *General Self-Efficacy Scale* menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat tidak sesuai, tidak sesuai, netral, sesuai, dan sangat sesuai. Setelah melakukan uji reliabilitas alat ukur, hasil Alpha Cronbach sebesar 0.906.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional. Penelitian kuantitatif korelasional meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan dan memastikan sejauh mana hubungan motivasi dengan *self-efficacy*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh sebanyak 288 partisipan, didapatkan hasil bahwa partisipan pria menjadi partisipan terbanyak dalam penelitian ini dengan jumlah 170 partisipan dengan presentase 59% dan jumlah partisipan wanita adalah 118 partisipan dengan presentase 41%. Berdasarkan usia, peneliti menemukan bahwa jumlah peserta terbanyak berada pada partisipan yang berusia 19 tahun, yaitu 15,3% dari total. Sebaliknya, jumlah partisipan terendah adalah berusia 20 tahun, yaitu hanya 11,5% dari total partisipan.

Tabel 1

Data Demografi Partisipan

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Pria	170	59
Wanita	118	41
Total	288	100
Usia (tahun)		
19	44	15.3
20	33	11.5
21	39	13.5
22	49	17
23	47	16.3
24	38	13.2
25	38	13.2
Total	288	100

Variabel motivasi diukur dengan menggunakan skala *Likert* dari 1-7, maka didapatkan *mean* hipotetik pada variabel ini sebesar 4. Variabel ini terdiri dari enam dimensi, yaitu motivasi intrinsik, regulasi terpadu, regulasi diidentifikasi, regulasi introjeksi, regulasi eksternal, dan *amotivation*. Pada keenam dimensi variabel motivasi memiliki *mean* empirik yang lebih besar daripada *mean* hipotetik sehingga dimensi berada pada kategori tinggi.

Tabel 2

Gambaran Variabel Motivasi

Dimensi	Mean Hipotetik	Mean Empirik	Standar Deviasi	Keterangan
Motivasi Intrinsik	4	5,4132	0,922	Tinggi
Regulasi Terpadu	4	5,309	0,962	Tinggi
Regulasi diidentifikasi	4	5,27	0,944	Tinggi
Regulasi introjeksi	4	5,3819	0,91	Tinggi
Regulasi eksternal	4	5,3565	0,877	Tinggi
<i>Amotivation</i>	4	5,64	0,805	Tinggi

Variabel *self-efficacy* diukur dengan menggunakan skala *Likert* dari 1-5, maka didapatkan mean hipotetik sebesar 3. Variabel ini bersifat unidimensi, hasil yang diperoleh *mean* empirik yang lebih besar daripada *mean* hipotetik sehingga variabel *self-efficacy* berada pada kategori tinggi.

Tabel 3

Gambaran Variabel Self-Efficacy

Dimensi	Mean Hipotetik	Mean Empirik	Standar Deviasi	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i>	3	5,3949	0.763	Tinggi

Uji normalitas dilakukan untuk memverifikasi distribusi normal data sampel dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* diketahui bahwa variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi tidak normal. Hasil uji normalitas variabel motivasi, diketahui $p= 0.200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berdistribusi normal. Selanjutnya peneliti menguji variabel *self-efficacy*, diketahui $p= 0.000 < 0.05$ yang artinya variabel *self-efficacy* tidak berdistribusi normal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data untuk variabel motivasi dan *self-efficacy* tidak normal.

Tabel 4

Hasil Uji Normalitas

Variabel	p	Keterangan
Motivasi	0,200	Terdistribusi Normal
<i>Self-Efficacy</i>	0,000	Terdistribusi Tidak Normal

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *Spearman Correlation*. Berdasarkan hasil uji korelasi *Spearman Correlation* pada motivasi dengan *self-efficacy* terhadap 288 partisipan, terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi $r = 0.566$ dan $p < 0.05$. Berdasarkan kuat lemahnya hubungan, korelasi antara kedua variabel tergolong kuat, yang berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi *self-efficacy*, sebaliknya semakin rendah motivasi yang dimiliki maka semakin rendah *self-efficacy* pada dewasa awal di Desa Langut. Peneliti juga melakukan uji korelasi antara dimensi pada variabel motivasi dalam variabel *self-efficacy*. Keenam dimensi pada variabel motivasi dalam *self-efficacy* memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Hasil uji korelasi dengan nilai tertinggi diperoleh oleh

motivasi intrinsik yang menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan dengan nilai $r = 0.539$, $p < 0.05$.

Tabel 5

Hasil Uji Korelasi Dimensi Motivasi dan Variabel Self-Efficacy

Variabel	<i>r</i>	<i>p</i>	Keterangan
Motivasi dan <i>Self-Efficacy</i>	0,539	0,000	Korelasi Positif

Menurut penelitian Pertiwi (2021) efikasi diri merupakan bentuk rangsangan lain yang berdampak pada motivasi belajar. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasanah et al., (2019) yang menunjukkan bahwa efikasi diri berfungsi sebagai salah satu jenis motivasi. Secara khusus, temuan mereka membangun korelasi antara efikasi diri dan motivasi dalam konteks pembelajaran. Penelitian-penelitian di atas menunjukkan korelasi dan dampak yang signifikan antara motivasi dan *self-efficacy*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis penelitian, bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan *self-efficacy*. Hal ini sejalan dengan penelitian Hadi (2023) mengenai pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan keterlibatan kerja. Temuan tersebut dapat menunjukkan adanya suatu korelasi yang signifikan dan positif pada efikasi diri dan juga motivasi karyawan di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Cherian dan Jacob (2013) berjudul “*The Impact of Self-Efficacy on Employee Motivation and Performance*” menegaskan bahwa *self-efficacy* memainkan peran penting dalam motivasi individu.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dari hasil analisis data mengenai hubungan antara motivasi dan *self-efficacy* pada dewasa awal yang ingin bekerja di luar negeri di Desa Langut, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Berdasarkan kuesioner motivasi diperoleh hasil bahwa masyarakat Desa Langut memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja di luar negeri. Berdasarkan kuesioner *self-efficacy* diperoleh hasil bahwa masyarakat Desa Langut memiliki *self-efficacy* yang tinggi untuk bekerja di luar negeri.

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh hasil bahwa terdapat signifikan hubungan positif dengan $r = 0.566$, yang berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki dewasa awal di Desa Langut maka semakin tinggi *self-efficacy*. Sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki maka semakin rendah *self-efficacy*. Berdasarkan hasil uji beda motivasi dengan jenis kelamin didapati tidak terdapat perbedaan antara motivasi ditinjau dari jenis kelamin, sedangkan hasil uji beda *self-efficacy* dengan jenis kelamin mendapatkan hasil terdapat perbedaan antara *self-efficacy* ditinjau dari jenis kelamin.

Saran yang dapat peneliti berikan adalah peneliti berharap dengan adanya penelitian ini, dewasa awal di Desa Langut bisa mengerti dan memahami pentingnya motivasi dan *self-efficacy* pada tiap individu. Desa Langut juga dapat mendirikan program pelatihan dan pembinaan yang dapat membantu individu di masyarakat desa untuk mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan keyakinan diri mereka terkait kemampuan untuk mencapai tujuan. Selain itu, masyarakat Desa langut juga diharapkan dapat memiliki akses yang memadai terhadap informasi, teknologi, dan sumber daya yang dapat membantu mereka mengembangkan keterampilan dan

pengetahuan baru. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat meningkatkan kualitas hidup dan mencapai potensi maksimal dalam berbagai aspek kehidupan pada masyarakat Desa Langut.

Ucapan Terima Kasih (Acknowledgement)

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung proses penelitian ini.

REFERENSI

- Alkaabi, S. A. R., Alkaabi, W., & Vyver, G. (2017). Researching student motivation. *Contemporary Issues in Education Research (CIER)*, 10(3), 193–202. <https://doi.org/10.19030/cier.v10i3.9985>.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of self efficacy on motivation and performance of employees. *International Journal of Business and Management* 8(14), 80–88. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>.
- Davidovitch, N., & Yavich, R. (2018). The effect of motivation and self-efficacy on math studies in the israeli ministry of education's program "give five." *International Journal of Higher Education*, 7(6), 63–77. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v7n6p63>.
- Dewi, F. I. R., & Sari, M. P. (2022). Motivation for instagram use, passive instagram use and fear of missing out (FoMO). *Jurnal Komunikasi*, 14(1), 251. <https://doi.org/10.24912/jk.v14i1.18592>.
- Dewi, P. E. P., & Dewi, I. G. A. M. (2015). Pengaruh self-efficacy dan motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan happy bali tour & travel denpasar. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1, 15–25.
- Hadi, P. (2023). Research in business & social science the influence of self-efficacy on employee performance mediated by work motivation and work engagement. *International Journal of Research in Business & Social Science*, 12(2), 653–661. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2465>.
- Hasanah, U., Alizamar, A., Marjohan, M., & Engkizar, E. (2019). The effect of self efficacy and parent support on learning motivation in management business students in padang's private vocational school. *KONSELI : Jurnal Bimbingan dan Konseling (E-Journal)*, 6(2), 133–140. <https://doi.org/10.24042/kons.v6i2.5074>.
- Heng, P. H., Soetikno, N., & Fahditia, A. (2020). Peranan pola asuh orang tua terhadap kualitas hidup remaja perkotaan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 4(2), 550-561. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.6599.2020>.
- Idulfilastri, R. M., Tiatri, S., Keni, K., Solikhah, N., Dewi, F. I. R., & Beng, J. T. (2022). Dampak psikologis mahasiswa pada implementasi pembelajaran kolaboratif dan partisipatif di kabupaten belitung. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 6(1), 198. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v6i1.16074.2022>
- Muhammad, M. (2016). Pengaruh motivasi dalam pembelajaran. *Lantanida Journal*, 4(2), 87. <https://doi.org/10.22373/lj.v4i2.1881>.
- Pertiwi, M. A. (2021). Hubungan efikasi diri (self efficacy) terhadap motivasi belajar peserta didik kelas v min 5 bandar lampung. *Ilmu Tarbiyah dan Kependidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 1–138.
- Putri, P. E. V., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh self-efficacy dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian perlengkapan sekretariat kabupaten klungkung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7339–7365.

- Sahrani, R., Hastuti, R., & Dharma, A. S. (2020). Psikoedukasi kebijaksanaan (wisdom) untuk meningkatkan pengetahuan pemecahan masalah pada siswa sekolah rakyat ancol (sra). *Jurnal Panjar: Pengabdian Bidang Pembelajaran*, 2(2), 29–34. <https://doi.org/10.15294/panjar.v2i2.36594>.
- Santrock, J. W. (2011). *Life-span development (perkembangan masa hidup)*. Erlangga.
- Schwarzer, R., Jerusalem, M., & Johnston, M. (1995). *Generalized self-efficacy scale*. Freie Universität Berlin.
- Subroto, U., Wati, L., & Satiadarma, M. P. (2018). Hubungan tipe kepribadian dengan penyesuaian diri mahasiswa perantau di universitas tarumanagara jakarta. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 11(2), 81–98. <https://doi.org/10.24912/provita.v11i2.2760>.
- Suzanna, E., & Ulfa, M. (2023). Self-efficacy sarjana fresh graduate dalam menghadapi dunia kerja di masa pandemi covid-19. *Jurnal Sublimapsi*, 4(1), 149–160.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work extrinsic and intrinsic motivation scale: its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4), 213–226. <https://doi.org/10.1037/a0015167>.
- Wade, C & Tavris, C. (2007). *Psikologi* (9th ed.). Pearson Education, Inc.