

BAB II

LANDASAN TEORI

A. MAHASISWA

1. Pengertian Mahasiswa

Menurut Ismunandar (2016) Mahasiswa terdiri dari dua kata yaitu maha yang berarti besar dan siswa yang berarti orang yang sedang melakukan pembelajaran, jadi mahasiswa merupakan seseorang yang menjalani jenjang pendidikan yang lebih tinggi dari siswa. Selain itu, Menurut Sarwono (dalam Ismunandar, 2016) mahasiswa adalah setiap orang yang secara resmi terdaftar untuk mengikuti pelajaran di Perguruan Tinggi dengan batas usia sekitar 18-30 tahun. Selanjutnya, mahasiswa merupakan insan-insan calon sarjana yang dalam keterlibatannya dengan perguruan tinggi (yang makin menyatu dengan masyarakat), dididik dan diharapkan menjadi calon-calon intelektual (Knopfemacher, dalam Ismunandar, 2016).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa mahasiswa adalah status yang disandang oleh seseorang karena hubungannya dengan perguruan tinggi yang diharapkan menjadi calon-calon intelektual.

2. Mahasiswa yang Bekerja

Menurut Badan Pusat Statistik Indonesia (dalam Fauziah, 2015) bekerja merupakan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit satu jam dan seminggu (termasuk pekerja keluarga bekerja tanpa upah yang membantu dalam suatu kegiatan ekonomi). Fauziah (2015) menyatakan bahwa

bekerja merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk memperoleh penghasilan berupa uang atau barang dalam kurun waktu tertentu. Untuk memiliki penghasilan, maka inividu harus bekerja dan bekerja bisa dilakukan oleh siapapun tidak terkecuali mahasiswa. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Fauziah (2015) bahwa mahasiswa yang bekerja merupakan mahasiswa yang mengambil peran sebagai orang yang mempersiapkan diri dalam keahlian tertentu dalam tingkat pendidikan tinggi sambil sambil melakukan suatu aktivitas yang dilakukan untuk orang lain dengan memberikan talenta mereka kepada kepada majikan untuk mendapatkan imbalan.

Banyak alasan mengapa mahasiswa bekerja, menurut Fauziah (2015) mahasiswa bekerja karena ingin membantu keluarga dalam mengatasi masalah keuangan dan mencari pengalaman dan menambah keahlian yang nantinya akan digunakan setelah lulus wisudah. Dari beberapa pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang bekerja adalah individu yang melakukan berbagai rangkaian aktivitas yang nantinya setelah melakukan aktivitas tersebut akan mendapatkan imbalan.

B. MANAJEMEN WAKTU

1. Pengertian Manajemen Waktu

Manajemen waktu adalah suatu jenis keterampilan yang berkaitan dengan segala bentuk upaya dan tindakan seseorang yang dilakukan secara terencana agar individu dapat memanfaatkan waktunya dengan sebaik-baiknya (Atkinson dalam Luthfiana, 2010). Selanjutnya Haynes (dalam Luthfiana, 2010) menyatakan

bahwa manajemen waktu adalah suatu proses pribadi dengan memanfaatkan analisis dan perencanaan dalam menggunakan waktu untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Sejalan dengan pernyataan Forsyth (dalam Luthfiana, 2010) yang menyatakan bahwa manajemen waktu adalah cara bagaimana membuat waktu menjadi terkendali sehingga menjamin terciptanya sebuah efektivitas dan efisiensi juga produktivitas. Selanjutnya Higgins (dalam Luthfiana, 2010) juga mendefinisikan manajemen waktu sebagai proses untuk menjadikan waktu lebih produktif, dengan cara mengatur apa yang dilakukan dalam waktu tersebut.

Dari beberapa teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu adalah suatu kemampuan menggunakan waktu secara efektif dan efisien sehingga tercapai produktivitas yang maksimal.

2. Faktor- Faktor Manajemen Waktu

Hoffer (dalam Widyanarita, 2016) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi manajemen waktu yaitu:

a. Pengaturan diri

Pengaturan diri merupakan hal yang penting dalam kehidupan seseorang. Semakin baik pengaturan diri seseorang maka akan mampu mengatur waktunya dengan baik pula.

b. Motivasi

Seseorang yang memiliki motivasi dalam diri yang tinggi, akan memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik pula.

c. Pencapaian tujuan

Seseorang yang berusaha mencapai tujuan dengan sungguh-sungguh maka dapat mengatur waktunya dengan baik.

Selain itu menurut Srijanti (dalam Luthfiana, 2010) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi manajemen waktu yaitu:

a. Adanya target yang jelas

Dengan adanya target pencapaian maka hidup akan lebih terarah dan waktupun dapat diatur dengan sebaik-baiknya.

b. Adanya prioritas kerja

Individu dapat menjalankan manajemen waktu dengan baik akan mencurahkan seluruh konsentrasi dan energinya untuk mencapai prioritas yang telah ditetapkannya. Adanya prioritas dalam bekerja merupakan salah satu faktor utama yang membuat individu berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.

c. Penundaan pekerjaan

Kebiasaan menunda pekerjaan seringkali menyebabkan kehabisan waktu dan tenaga saat akan mengerjakannya. Sehingga bila dipaksakan melaksanakannya maka hasilnya bukanlah yang terbaik karena dilakukan dengan sia-sia.

d. Pendelegasian tugas

Sifat kurang percaya pada orang lain dan ingin semua pekerjaan selesai dengan sempurna seringkali membuat tersitanya waktu yang kita miliki. Perlu kiranya di ingat bahwa pekerjaan yang dilakukan orang lain mungkin tidak sebaik jika di lakukan sendiri, akan tetapi jika pekerjaan tersebut tidak yang utama kenapa tidak didelegasikan saja pada orang lain dengan tetap diawasi. Hal itu dapat lebih meringankan pekerjaan, waktu yang ada dapat digunakan melakukan pekerjaan lain yang lebih berkualitas disamping dapat meningkatkan rasa percaya diri, kebahagiaan dan rasa hormat dari orang yang kita kasih tugas.

e. Penataan ruang kerja

Ruang kerja yang membosankan dapat membuat pekerja kurang merasa nyaman dalam melakukan suatu pekerjaannya sehingga dapat mengakibatkan sulitnya mendapat hasil kerja yang baik.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain usia, jenis kelamin, adanya target yang jelas, adanya prioritas kerja, penundaan pekerjaan, pendelegasian tugas, penataan ruang kerja.

3. Aspek-aspek Manajemen Waktu

Menurut Atkinson (dalam Luthfiana, 2010) aspek-aspek dalam manajemen waktu mencakup adanya usaha untuk:

1. Menetapkan tujuan

Bagian utama dari pengelolaan waktu adalah menetapkan tujuan dari hal-hal yang ingin dicapai atau yang akan dikerjakan. Keenan (1995) mengatakan bahwa dengan menetapkan tujuan dapat membantu individu untuk memfokuskan perhatian ke arah tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dan merencanakan sesuatu yang harus dikerjakan dalam batasan waktu yang tersedia sehingga dapat mencapai target yang diinginkan.

2. Menyusun prioritas

Sebelum mengerjakan sesuatu, perlu disusun terlebih dahulu urutan prioritas yang akan dilakukan. Hal tersebut dikarenakan waktu yang tersedia terbatas dan tidak semua pekerjaan memiliki nilai kepentingan yang sama. Urutan prioritas dibuat berdasarkan peringkat, yaitu dari prioritas yang tertinggi sampai dengan prioritas yang terendah. Urutan prioritas dibuat dengan mempertimbangkan hal-hal mana yang dirasakan penting, mendesak, dan seharusnya dikerjakan terlebih dahulu sehingga target dapat tercapai sesuai dengan keinginan dalam batas waktu yang ditentukan. Menurut Atkinson (1990), dalam menyusun prioritas dibutuhkan ketelitian tinggi dan kemampuan menyusun strategi agar hasil pokok dan penggunaan waktu dapat tercapai secara maksimal.

3. Menyusun jadwal

Jadwal adalah daftar kegiatan yang akan dilakukan beserta urutan waktu dalam suatu periode tertentu. Kegiatan dalam menyusun jadwal tersebut terdiri dari dua jenis, yaitu kegiatan yang bersifat rutin dan kegiatan yang

bersifat sementara. Menurut Taylor (1990) fungsi dari pembuatan jadwal adalah agar individu dapat menghindari bentrokan kegiatan, menghindari kealpaan, dan mengurangi ketergesaan.

4. Bersikap asertif

Bersikap asertif dapat didefinisikan sebagai ekspresi yang bertanggung jawab dari perasaan dan pikiran seseorang terhadap orang tertentu pada waktu yang tepat (Orr, dalam Haynes 1994). Lebih lanjut Atkinson (1990) menjelaskan bahwa sikap asertif dapat diartikan sebagai suatu sikap tegas untuk berkata, "Tidak!" atau menolak suatu permintaan maupun tugas dari orang lain dengan cara yang positif tanpa harus merasa bersalah atau menjadi agresif. Bersikap tegas dalam hal ini merupakan strategi yang diterapkan guna menghindari pelanggaran hak dan memastikan bahwa orang lain tidak mengurangi efektifitas penggunaan waktu. Dalam bersikap asertif tetap dibutuhkan suatu pertimbangan yang matang dari segi konsekuensi atau besar kecilnya dampak positif dan negatif yang akan diterima oleh individu.

5. Menghindari penundaan

Penundaan dalam melaksanakan tugas dapat menyebabkan ketidakberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, kemudian merusak jadwal kegiatan yang telah disusun dan mengganggu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa hal untuk menghindari penundaan adalah menetapkan apa saja pekerjaan yang lebih utama yang harus dikerjakan, kejelasan sasaran yang ingin dicapai, meningkatkan motivasi diri, adanya rasa percaya diri, dan disiplin dalam mengerjakan tugas (Atkinson, 1990).

6. Meminimumkan waktu yang terbuang

Pemborosan waktu mencakup segala kegiatan yang menyita waktu dan kurang memberikan manfaat yang maksimal. Hal tersebut sering menjadi penghalang bagi individu untuk mencapai keberhasilannya karena sering membuat individu menunda melakukan kegiatan yang penting, sumber-sumber pemborosan waktu antara lain; menonton televisi, menelepon, perjalanan pulang pergi, melamun, menunggu, dan melayani tamu tak diundang, mengerjakan sesuatu yang seharusnya dikerjakan orang lain. Kegiatan-kegiatan yang memboros waktu merupakan segala bentuk kegiatan baik pasif maupun aktif yang dilakukan secara berlebihan serta diluar jadwal dan perencanaan. Untuk dapat meminimumkan waktu yang terbuang, pertama-tama individu perlu mengidentifikasi sumber-sumber pemborosan waktu dan memperkirakan berapa persen waktu dalam sehari yang terbuang untuk kemudian mengambil tindakan guna mengendalikan kegiatan-kegiatan yang menyita waktu.

Dari beberapa aspek-aspek manajemen waktu di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, aspek-aspek manajemen waktu yaitu menetapkan tujuan yang akan dicapai, menyusun skala prioritas, menyusun jadwal kegiatan atau daftar kegiatan yang akan dilakukan, bersikap asertif, menghidri sifat menunda-nunda, dan meminimumkan waktu yang terbuang sia-sia atau memanfaatkan waktu dngan sebaik-baikya.

Menurut teori Canfield (2014). Canfield (2014) menemukan aspek-aspek manajemen waktu mencakup hal sebagai berikut:

1. Perencanaan

Proses perencanaan diperlukan untuk membuat seseorang tetap pada pilihannya untuk menyeleksi pekerjaan yang ada dengan didorong oleh tekad untuk mengerjakan pekerjaan sampai tuntas

2. Menetapkan prioritas

Menentukan prioritas berarti berusaha menentukan mana hal yang harus didahulukan berdasarkan tingkat kepentingannya

3. Melakukan delegasi

Delegasi artinya menyerahkan suatu pekerjaan kepada orang lain yang dinilai tepat dan dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga waktu yang dimiliki akan lebih efisien.

4. Disiplin diri

Disiplin diri akan mengarahkan individu untuk mementingkan pada tugasnya sendiri dan menghindarkan diri dari hal-hal yang dapat menghambat penyelesaian tugas.

Berdasarkan dari aspek-aspek manajemen waktu di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu yaitu melakukan delegasi, disiplin diri, menetapkan prioritas, dan membuat suatu perencanaan.

4. Efek-efek Manajemen Waktu

Orr & Tracy (dalam Luthfiana, 2010) mengatakan bahwa efek-efek dari manajemen waktu terbagi menjadi 10 macam yaitu:

- a. Dapat meningkatkan keteraturan hidup, percaya diri dan disiplin.
- b. Dapat meningkatkan kualitas kehidupan diluar jam kerja.

- c. Dapat meningkatkan penghasilan (gaji) pada tiap individu.
- d. Dapat meningkatnya kepuasan kerja pada individu.
- e. Dapat mengurangi kesalahan yang dibuat dalam pekerjaan.
- f. Dapat mengurangi jumlah krisis yang dihadapi individu.
- g. Menurunnya tingkat stress pada individu.
- h. Dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dan diperolehnya prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan dari efek-efek manajemen waktu diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu yaitu dapat meningkatkan kepuasan kerja pada individu, mengurangi kesalahan yang dibuat dalam pekerjaan, mengurangi jumlah krisis yang dihadapi individu, dan mampu menurunkan tingkat stress pada individu.

C. MOTIVASI BERPRESTASI

1. Pengertian Motivasi Berprestasi

Menurut Winardi (dalam Widyanarita, 2016) istilah motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti menggerakkan. Sedangkan, menurut Sofyan (dalam Widyanarita, 2016) menjelaskan bahwa motivasi dimaknai sebagai dorongan dasar di dalam diri manusia yang berfungsi menggerakkan seseorang untuk bertingkah laku. Menurut Adi (dalam Widyanarita, 2016) motivasi berasal dari kata motif yang berarti kekuatan dalam diri individu yang menyebabkan bertindak atau berbuat. Motivasi berprestasi merupakan suatu usaha untuk

mencapai hasil yang sebaik-baiknya dengan berpedoman pada suatu standar keunggulan tertentu Mc Clelland (dalam Setyadi, 2014).

Menurut Winkle (dalam Widyanarita, 2016) mengemukakan secara spesifik bahwa motivasi berarti dorongan dari dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik agar memenuhi kebutuhannya. Mc Clelland (dalam Widyanarita, 2016) motivasi berprestasi adalah mereka yang *task oriented* dan siap menerima tugas-tugas yang menantang dan kerap mengevaluasi tugas-tugasnya dengan beberapa cara, yaitu membandingkan dengan hasil kerja orang lain atau dengan standart tertentu. Sejalan dengan pernyataan di atas Widyanarita (2016) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri individu yang menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku individu demi mencapai keberhasilan dalam prestasinya dengan melakukan usaha keras dan perjuangan untuk melakukan yang terbaik.

Dari beberapa defenisi tersebut dapat di simpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah sebuah dorongan dari dalam diri individu yang membuat individu berperilaku tertentu dan memiliki antusias yang tinggi terhadap segala pencapaian.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Menurut Morgan (dalam Hartaji, 2011) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi. Faktor-faktor tersebut antara lain:

- a. Tingkah laku dan karakteristik model yang ditiru oleh anak melalui *observational learning*. Motivasi berprestasi dipengaruhi oleh tingkah laku dan karakteristik model yang ditiru anak melalui *observational learning*. Melalui *observational learning* anak mengambil beberapa karakteristik dari model, termasuk kebutuhan untuk berprestasi.
- b. Harapan orang tua. Harapan orang tua terhadap anaknya berpengaruh terhadap perkembangan motivasi berprestasi. Orang tua yang mengharapkan anaknya bekerja keras akan mendorong anak tersebut untuk bertingkah laku yang mengarah pada pencapaian prestasi. Dari penilaian diperoleh bahwa orangtua dari anak yang berprestasi melakukan beberapa usaha khusus terhadap anaknya.
- c. Lingkungan. Faktor yang menguasai dan mengontrol lingkungan fisik dan sosial sangat erat hubungannya dengan motivasi berprestasi, bila menurun akan merupakan faktor pendorong dalam menuju kondisi depresi. Iklim belajar yang menyenangkan, tidak mengancam, memberi semangat dan sikap optimisme bagi siswa dalam belajar, cenderung akan mendorong seseorang untuk tertarik belajar, memiliki toleransi terhadap suasana kompetisi dan tidak khawatir akan kegagalan
- d. Penekanan kemandirian Terjadi sejak tahun-tahun awal kehidupan. Anak didorong mengandalkan dirinya sendiri, berusaha keras tanpa pertolongan orang lain, serta diberikan kebebasan untuk mengambil keputusan penting bagi dirinya akan meningkatkan motivasi berprestasi yang tinggi.

- e. Praktik pengasuhan anak. Pengasuhan anak yang demokratis, sikap orang tua yang hangat dan sportif, cenderung menghasilkan anak dengan motivasi berprestasi yang tinggi atau sebaliknya, pola asuh yang cenderung otoriter menghasilkan anak dengan motivasi berprestasi yang rendah.

Dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah tingkah laku atau model yang ditiru, harapan orangtua, lingkungan, penekanan kemandirian, dan praktik pengasuhan anak atau pola asuh orangtua terhadap anak seperti sikap orangtua yang hangat, sportif dan demokratis.

3. Aspek-Aspek Motivasi Berprestasi

Terdapat empat aspek utama yang membedakan tingkat motivasi berprestasi individu (Asnawi, 2002, dalam Hartaji, 2011)

- a. Mengambil tanggung jawab atas perbuatan-perbuatannya. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi merasa dirinya bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya. Seseorang akan berusaha untuk menyelesaikan setiap tugas yang dilakukan dan tidak akan meninggalkannya sebelum menyelesaikan tugasnya
- b. Memperhatikan umpan balik tentang perbuatannya. Pada individu dengan motivasi berprestasi tinggi, pemberian umpan balik atas hasil usaha atau kerjanya yang telah dilakukan sangat disukai dan berusaha untuk melakukan perbaikan hasil kerja yang akan datang.
- c. Mempertimbangkan resiko. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung mempertimbangkan resiko yang akan dihadapinya sebelum

memulai pekerjaan. Ia akan memilih tugas dengan derajat kesukaran sedang, yang menantang kemampuannya, namun masih memungkinkan untuk berhasil menyelesaikan dengan baik.

- d. Kreatif-Inovatif. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung bertindak kreatif, dengan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif dan seefisien mungkin.

Dari beberapa aspek-aspek di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari motivasi berprestasi yaitu memiliki kemampuan untuk mengambil tanggungjawab, mampu mempertimbangkan resiko, memperhatikan umpan balik yaitu memilih tugas yang sedang yang dianggap menantang namun masih mungkin untuk berhasil mengerjakannya, dan kreatif-inovatif

4. Ciri-ciri Motivasi Berprestasi

Menurut McClelland (dalam Sukadji, 2001) Ciri-ciri individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi antara lain adalah:

1. Selalu berusaha, tidak mudah menyerah dalam mencapai suatu kesuksesan maupun dalam berkompetisi, dengan menentukan sendiri standard bagi prestasinya dan yang memiliki arti.
2. Secara umum tidak menampilkan hasil yang lebih baik pada tugas-tugas rutin, tetapi biasanya menampilkan hasil yang lebih baik pada tugas-tugas khusus yang memiliki arti bagi mereka.
3. Cenderung mengambil resiko yang wajar (bertaraf sedang) dan diperhitungkan. Tidak akan melakukan hal-hal yang dianggapnya terlalu mudah ataupun terlalu sulit.

4. Dalam melakukan suatu tindakan tidak didorong atau dipengaruhi oleh rewards (hadiah atau uang).
5. Mencoba memperoleh umpan balik dari perbuatannya
6. Mencermati lingkungan dan mencari kesempatan/peluang
7. Bergaul lebih baik memperoleh pengalaman
8. Menyenangi situasi menantang, dimana mereka dapat memanfaatkan kemampuannya
9. Cenderung mencari cara-cara yang unik dalam menyelesaikan suatu masalah
10. Kreatif
11. Dalam bekerja atau belajar seakan-akan dikejar waktu

Dari beberapa ciri-ciri di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, ciri-ciri dari motivasi berprestasi yaitu Cenderung mengambil resiko yang wajar (bertaraf sedang), mencoba memperoleh umpan balik dari perbuatannya, mencermati lingkungan, dan cenderung mencari cara-cara yang unik dalam menyelesaikan suatu masalah.

5. Karakteristik Individu dengan Motivasi Berprestasi Tinggi

Mc Clelland (dalam Dyah, 2012) mengemukakan bahwa ada 6 karakteristik individu yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi, yaitu;

1. Perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan, yaitu keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang sebaik-baiknya.
2. Bertanggungjawab, yaitu mampu bertanggungjawab terhadap dirinya sendiri dan menentukan masa depannya, sehingga apa yang dicitacitakan berhasil tercapai.

3. Evaluatif, yaitu menggunakan umpan balik untuk menentukan tindakan yang lebih efektif guna mencapai prestasi, kegagalan yang dialami tidak membuatnya putus asa, melainkan sebagai pelajaran untuk berhasil.
4. Mengambil resiko “sedang”, dalam arti tindakan-tindakannya sesuai dengan batas kemampuan yang dimilikinya.
5. Kreatif dan inovatif, yaitu mampu mencari peluang-peluang dan menggunakan kesempatan untuk dapat menunjukkan potensinya.
6. Menyukai tantangan, yaitu senang akan kegiatan-kegiatan yang bersifat prestatif dan kompetitif.

Dari beberapa karakteristik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, karakteristik dari motivasi berprestasi yaitu cenderung memiliki cara tersendiri untuk dapat menyelesaikan masalahnya, kreatif, cenderung mengambil resiko yang wajar, mencermati lingkungan dan akan menampilkan hasil-hasil terbaik saat mengejakan tugas.

D. Hubungan Motivasi Berprestasi Dengan Manajemen Waktu Pada Mahasiswa Yang Bekerja

Berdasarkan teori mengenai variabel-variabel yang diteliti oleh peneliti, maka akan dirumuskan hubungan teoritis antara kedua variabel tersebut, yaitu motivasi berprestasi dan manajemen waktu pada siswa yang bekerja. Mahasiswa merupakan insan-insan calon sarjana yang dalam keterlibatannya dengan perguruan tinggi (yang makin menyatu dengan masyarakat), dididik dan diharapkan menjadi calon-calon intelektual (Knopfemacher, dalam Ismunandar,

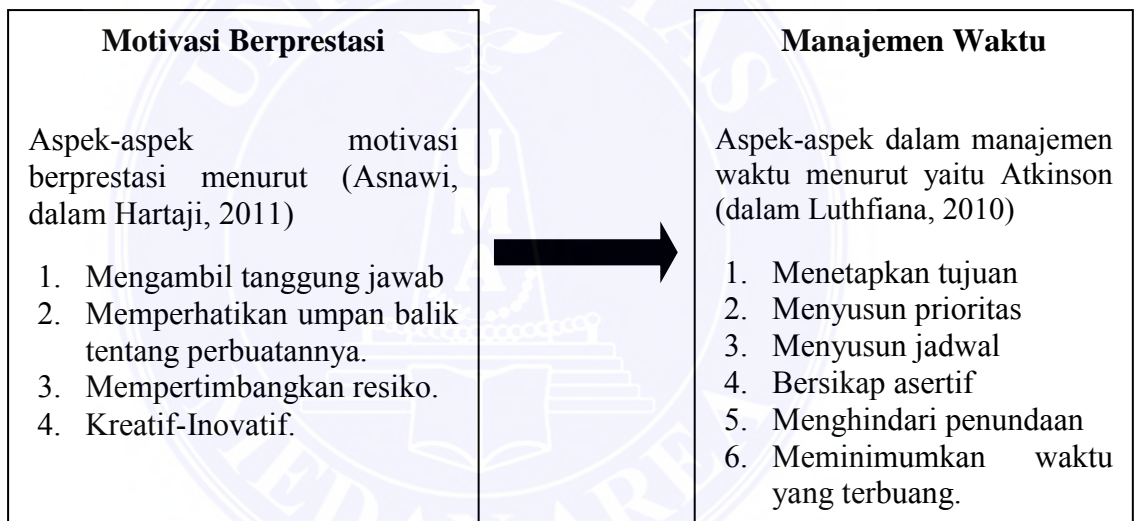
2016). Pada saat ini, banyak mahasiswa yang bekerja. Mahasiswa bekerja beralasan untuk bisa membiayai hidupnya sendiri. Hal ini sesuai dengan pernyataan Fauziah (2015) yang menyatakan bahwa bekerja merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk memperoleh penghasilan berupa uang atau barang dalam kurun waktu tertentu.

Kuliah sambil bekerja tidak lagi menjadi suatu hal yang langka dan hanya dilakukan mahasiswa yang lemah dalam ekonomi, karena kenyataannya biaya hidup sehari-hari sering kali tidak sebanding dengan uang saku yang diberikan oleh orangtua (Perdani, 2015). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang bekerja memiliki motivasi berprestasi karena memiliki keinginan yang kuat dalam suatu pencapaian yang lebih. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Deliarnov (dalam Setyadi, 2014) bahwa seseorang dianggap mempunyai motivasi berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu pencapaian karya yang lebih.

Untuk bisa berprestasi dan menciptakan karya yang lebih, maka mahasiswa yang bekerja harus mampu manajemen waktu untuk dapat membagi waktu antara kuliah dan bekerja, mereka juga harus memiliki kemampuan untuk membuat skala prioritas, sehingga semua kegiatan ataupun aktivitas yang dimiliki oleh mahasiswa yang bekerja bisa berjalan sesuai apa yang telah di rencanakan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Atkinson (dalam Luthfiana, 2010) yaitu Manajemen waktu adalah suatu jenis keterampilan yang berkaitan dengan segala bentuk upaya dan tindakan seseorang yang dilakukan secara terencana agar individu dapat memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya.

Sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Lucia Advin Widyanarita dengan judul Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Manajemen Waktu pada Mahasiswa yang Bekerja *Part-Time* Sebagai Garda Depan PT Aseli Dagadu Djokdja yaitu dengan hasil yang didapatkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan manajemen waktu pada mahasiswa yang bekerja *Part-time*.

E. KERANGKA KONSEPTUAL



F. HIPOTESIS

Dari uraian diatas, maka dapat diajukan hipotesis yakni ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan manajemen waktu. Semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin baik manajemen waktunya, sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi maka semakin buruk manajemen waktunya.