

## MOTIVASI BELAJAR DAN PEMBELAJARAN

Sukses bertumpu pada dua hal yaitu kemampuan dan kemauan. Sukses belajar misalnya sangat tergantung pada ketrampilan belajar yang dimiliki dan seberapa kuat ia mau menggunakannya. Tingkat kemauan (atau motivasi) orang berbeda-beda, karena alasan (motif) yang berkaitan dengan kebutuhan untuk kegiatan yang sama, dapat berbeda-beda. Motivasi memang berhubungan upaya memenuhi kebutuhan. Makin besar kebutuhan makin besar pula dorongan dalam diri seseorang untuk mau melakukan sesuatu. Karena itu peran motivasi untuk menunjang keberhasilan sangat penting. Masalahnya, bagaimana cara memotivasi diri sendiri dan juga orang lain?

Makalah dan sajian lisan yang menyertainya ini, bertujuan memberikan pemahaman tentang motivasi mengenai apa, mengapa, bagaimana dan untuk apa, serta “memotivasi” untuk mau menerapkannya (paling tidak untuk memotivasi diri sendiri). Tindak lanjut nyata dari kegiatan ini, oleh dan untuk diri kita sendiri, adalah ukuran keberhasilan kegiatan ini. Sukses adalah gabungan dari kemampuan dan kemauan. Hal itu juga ditunjukkan pada “rumus” :  $P = f(a.m)$ , yang artinya : *Performance* adalah fungsi dari *ability* dan *motivation*. Pintar saja tidak cukup, harus ada kemauan-motivasi untuk menggunakan kepiatarannya. Kecerdasan intelektual (IQ), masih sangat memerlukan kecerdasan emosional (EQ) untuk dapat menuai sukses. Kita tahu kepiataran, kemampuan, ketrampilan (*ability*) dapat ditingkatkan.

Berbagai pelatihan, kuliah, seminar, *workshop*, ditujukan terutama untuk keperluan peningkatan kemampuan. Namun, tidak otomatis, bahwa kemampuan tinggi membawa kemauan yang besar. Banyak faktor memberi pengaruh pada besar-kecilnya motivasi. Kemampuan tinggi dari para karyawan, jadi tidak

bermakna bila mereka tidak mau bekerja giat untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Pertanyaan penting yang terlintas di benak kami. Bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemauan (motivasi) orang lain, dan terutama untuk diri sendiri? Inti memimpin adalah memotivasi. Memang, tantangan bagi pimpinan adalah bagaimana memotivasi anggotanya. Penelitian *William James* mengungkapkan bahwa seseorang akan dapat menggunakan hampir 80% kemampuan mereka, apabila ia termotivasi dengan baik.

Tujuan utama meningkatkan motivasi adalah untuk meningkatkan kinerja (*performance*). Kinerja memang dipengaruhi oleh motivasi. Ingat bahwa, *Performance* merupakan fungsi dari *Compenent* dan *Commitment*. Sedangkan komitmen yang merupakan gabungan dari konfiden (percaya diri) dan motivasi. Lebih spesifik, peningkatan motivasi diperlukan untuk:

- a. Menggairahkan dan meningkatkan semangat (bekerja, belajar, dll..)
- b. Meningkatkan moral dan kepuasannya
- c. Meningkatkan kinerja, loyalitas, disiplin, keefektivan
- d. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi
- e. Menumbuhkan suasana lingkungan yang lebih kondusif
- f. Mempertinggi rasa tanggung jawab,

## **2.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan atau alasan. Motif merupakan tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia, yang menyebabkan manusia bertindak atau melakukan sesuatu. Motivasi merupakan tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi belajar adalah keseluruhan daya penggerak psikis di dalam diri seseorang yang

menimbulkan kegiatan belajar, menjamin kelangsungan kegiatan belajar dan memberikan arah pada kegiatan belajar itu demi mencapai suatu tujuan.

Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2006:80) “Motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia termasuk perilaku belajar”. Sejalan dengan itu, Ratumanan (2002:72) mengatakan bahwa; “Motivasi adalah sebagai dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku”. Sedangkan motivasi belajar adalah “Keseluruhan daya penggerak psikis di dalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar, menjamin kelangsungan kegiatan belajar dan memberikan arah pada kegiatan belajar itu demi mencapai suatu tujuan (Tadjab, 1994:102)”. Dari beberapa pengertian di atas dapat dikatakan bahwa motivasi memiliki 3 komponen, yaitu: a) kebutuhan, kebutuhan terjadi bila individu merasa ada ketidak seimbangan antara apa yang dimiliki dari apa yang ia harapkan; b) dorongan, merupakan kegiatan mental untuk melakukan suatu.; dan c) tujuan, tujuan adalah hal yang ingin dicapai oleh individu. Seseorang yang mempunyai tujuan tertentu dalam melakukan suatu pekerjaan, maka ia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan penuh semangat.

Pengaruh motivasi terhadap seseorang tergantung seberapa besar motivasi itu mampu membangkitkan motivasi seseorang untuk bertindak laku. Dengan motivasi yang besar, maka seseorang akan melakukan sesuatu pekerjaan dengan lebih memusatkan pada tujuan dan akan lebih intensif pada proses pengerjaannya. Dalam kegiatan belajar, motivasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak di dalam diri seseorang yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegaitan belajar dan memberikan arah pada kegiatan belajar, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subyek belajar itu dapat tercapai.

Motivasi dapat dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Sardiman, 2005:189). Motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap

individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Sejalan dengan itu pula, Suryabrata (1994:72) juga membagi motivasi menjadi 2 yaitu: a) motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang berfungsi karena adanya rangsangan dari luar; dan b) motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang berfungsi meskipun tidak mendapat rangsangan dari luar.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi belajar pada dasarnya ada dua yaitu: motivasi yang datang sendiri dan motivasi yang ada karena adanya rangsangan dari luar. Kedua bentuk motivasi belajar ini sangat berpengaruh terhadap prestasi belajar. Setiap motivasi itu bertalian erat hubungan dengan tujuan atau suatu cita-cita, maka makin tinggi harga suatu tujuan itu, maka makin kuat motivasi seseorang untuk mencapai tujuan. Purwanto (1996:70) mengatakan bahwa fungsi motivasi ada 3 yaitu: a) motivasi itu mendorong manusia untuk berbuat atau bertindak, motivasi ini berfungsi sebagai penggerak atau sebagai motor yang memberikan energi kepada seseorang untuk melakukan sesuatu b) motivasi itu menentukan arah perbuatan ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita, dalam hal ini motivasi mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan itu, sehingga makin jelas tujuan itu, makin jelas pula terbentang jalan yang harus ditempuh dan c) motivasi itu menyeleksi perbuatan kita, artinya menentukan perbuatan mana yang dilakukan dilakukan, yang serasi, guna mencapai tujuan itu dengan mengenyampingkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.

Dalam kajian teori motivasi ada yang dikenal dengan teori kebutuhan. Teori ini dikemukakan oleh A.H. Maslow yang mengemukakan bahwa orang termotivasi untuk melakukan sesuatu karena didasari adanya kebutuhan dalam dirinya, yang terbagi menjadi 5 (lima) kebutuhan yaitu: (1) kebutuhan fisiologis yang merupakan kebutuhan manusia untuk bertahan hidup atau juga disebut kebutuhan pokok yang

terdiri dari kebutuhan makan, minum, pakaian, dan tempat tinggal; (2) kebutuhan rasa aman yang meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja dan jaminan hari tua; (3) kebutuhan sosial yang berupa kebutuhan-kebutuhan seseorang untuk diterima dalam kelompok tertentu yang menyenangkan bagi dirinya; (4) kebutuhan penghargaan seperti halnya kebutuhan bagi seorang pegawai yang bekerja dengan baik tentu ingin mendapat penghargaan dan pengakuan dari atasan ataupun pujian dari teman kerjanya atas prestasinya dan; (5) kebutuhan aktualisasi diri yang berupa kebutuhan yang muncul dari seseorang dalam proses pengembangan potensi dan kemampuannya untuk menunjukkan jati dirinya yang sebenarnya (Hasibuan, 2003:104-107).

## **2.2 Fungsi Motivasi**

- Sebagai pendorong untuk berbuat sesuatu dari setiap aktifitas yang dilakukan.
- Penentu arah perbuatan yakni kearah tujuan yang ingin dicapai.
- Menyeleksi perbuatan.
- Pendorong usaha untuk mencapai prestasi.
- Motivasi adalah sesuatu yang paling mendasar yang harus ada dalam proses belajar karena hasil belajar akan optimal bila ada motivasi.
- Motivasi selalu bertalian dengan suatu tujuan.

## **2.3 Jenis-Jenis Motivasi**

Motivasi terdiri dari dua jenis yaitu (1) Motivasi positif, artinya melalui pemberian hadiah bagi yang berprestasi, diharapkan mereka akan dapat lebih berprestasi dan (2) Motivasi negatif yaitu dengan memberi hukuman bagi yang bersalah, tentunya, agar mereka tidak mengulangi kesalahan.

Pemberian hukuman, memang efektif untuk mencegah/mengurangi kesalahan. Namun, sikap untuk tidak berbuat salah, tidak otomatis meningkatkan gairah bekerja atau dapat meningkatkan motivasi untuk menjadi lebih baik. Karena itu, umumnya kedua jenis motivasi ini digunakan dalam porsi dan waktu yang tepat.

## **2.4 Tendensi Pengaktualisasian dari Rogers**

Pandangan humanistik banyak diterapkan dalam bidang psikoterapi dan konseling. Tujuannya adalah meningkatkan pemahaman diri. Rogers mendasarkan teori dinamika kepribadian pada konsep aktualisasi diri. Aktualisasi diri adalah daya yang mendorong pengembangan diri dan potensi individu, sifatnya bawaan dan sudah menjadi ciri seluruh manusia. Aktualisasi diri yang mendorong manusia sampai kepada pengembangan yang optimal dan menghasilkan ciri unik manusia seperti kreativitas, inovasi, dan lain-lain.

## **2.5 Kebutuhan Bertingkat dan Aktualisasi Diri**

Abraham Maslow memperkenalkan pemikirannya mengenai motivasi dihubungkan dengan kebutuhan manusia melalui karyanya yang dipublikasikan dengan judul “Theory of Human Motivation” pada tahun 1943. Ia menjelaskan mengenai hirarki kebutuhan manusia dengan konsep, “Piramid Kebutuhan Maslow”. Melalui model ini, Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan manusia bertingkat, mulai dari kebutuhan mendasar yang harus dipenuhi pada bagian bawah piramid dan kebutuhan manusia meningkat terus ke atas apabila jenis kebutuhan yang dasar sudah terpenuhi. Mulai dari kebutuhan yang paling dasar adalah kebutuhan fisiologis, kemudian berlanjut ke kebutuhan akan keamanan dan kebutuhan puncak, yaitu aktualisasi diri (self-actualization).

## **2.6 Teori Dorongan(Drive Teori)**

Teori "drive" bisa diuraikan sebagai teori-teori dorongan tentang motivasi, perilaku didorong ke arah tujuan oleh keadaan-keadaan yang mendorong dalam diri seseorang. Secara umum, teori-teori drive mengatakan hal-hal berikut : ketika suatu keadaan dorongan internal muncul, individu di dorong untuk mengaturnya dalam perilaku yang akan mengarah ke tujuan yang mengurangi intensitas keadaan yang mendorong. Pada manusia dapat mencapai tujuan yang memadai yang mengurangi keadaan dorongan apabila dapat menyenangkan dan memuaskan.

Teori-teori Drive berbeda dalam sumber dari keadaan terdorong yang memaksa manusia atau binatang bertindak. Beberapa teori, termasuk teori Freud, dipahami oleh keadaan terdorong sejak belum lahir, atau instingtif. Tentang perilaku binatang, khususnya ahli ethologi telah mengusulkan suatu penjelasan suatu mekanisme dorongan sejak kelahiran (tinbergen, lorenz, dan leyhausen dalam morgan, dkk. 1986). Teori-teori drive yang lain telah mengembangkan peran belajar dalam keaslian keadaan terdorong. Keadaan terdorong yang dipelajari menjadi ciri abadi dari orang tertentu dan mendorong orang itu ke arah tujuan yang memadai, orang lain mungkin belajar motif sosial yang lain dan didorong ke arah tujuan yang berbeda.

## **2.7 Teori Insentif**

Teori insentif menjelaskan motivasi dalam kaitannya dengan stimuli atau penghargaan eksternal. Berbeda dengan dorongan atau teori pengurangan penggerak, para psikolog telah mengajukan teori insentif karena stimulus eksternal dianggap menarik seseorang untuk beberapa tujuan. (Iram, 2008). Teori ini mengatakan bahwa seseorang akan bergerak atau mengambil tindakan karena ada insentif yang akan di dapatkan. Misalnya, seseorang mau bekerja dari pagi sampai sore karena tahu bahwa ia akan mendapatkan insentif berupa gaji, jika seseorang

tahu akan mendapatkan penghargaan, maka ia pun akan bekerja lebih giat lagi dalam bekerja (Mustopa, 2011), atau contoh insentif yang paling umum dan paling dikenal oleh anak-anak misalnya jika anak naik kelas akan dibelikan sepeda baru oleh orangtua, maka anak akan belajar dengan tekun untuk mendapatkan sepeda baru tersebut. Ada sesuatu tentang tujuan itu sendiri yang memotivasi perilaku. Karena ciri-ciri tertentu yang mereka miliki, objek tujuan mendorong perilaku kearah tujuan tersebut. Objek-objek tujuan yang memotivasi perilaku inilah yang disebut dengan *insentif*. Satu bagian penting dari banyak teori insentif adalah bahwa individu-individu mengharapkan kesenangan dari pencapaian dari apa yang mereka sebut dengan insentif positif dan dari penghindaraan dari apa yang disebut dengan insentif negatif. (Bachtiar, 2010)

Imbalan atau penghargaan (insentif), baik terukur atau tak terukur, diberikan setelah kejadian dari satu tindakan (yaitu. perilaku) dengan tujuan agar perilaku terjadi lagi. Ini dilakukan dengan berasumsi arti positif pada perilaku tersebut. Studi menunjukkan jika seseorang mendapat imbalan dengan seketika atau sesegera mungkin, pengaruhnya akan lebih besar, dan menurun dengan berjalannya waktu.

Aksi berulang memberi imbalan atau penghargaan dapat menyebabkan perilaku tersebut untuk menjadi suatu kebiasaan (Wikipedia). Insentif tak terukur/tak berwujud juga dikenal sebagai imbalan intrinsik, sementara insentif terukur/berwujud juga dikenal sebagai imbalan ekstrinsik. Kadang kala, satu jenis imbalan dapat digantikan dengan yang lain. Ini biasanya terjadi ketika suatu imbalan intrinsik digantikan dengan imbalan ekstrinsik. Sebagai contoh, mempertimbangkan seseorang yang jadi dokter.

Pada awalnya, orang mungkin menjadi dokter karena dia menikmati untuk menolong orang lain (intrinsik) kemudian, alasan untuk menjadi dokter mungkin dapat berubah ke uang (ekstrinsik). Misalnya, pengurangan jumlah insentif harus



dilakukan sebuah rumah sakit, dan mereka menawarkan pada dokter sebuah pilihan: berlanjut sebagai dokter dan menolong orang namun dengan satu potongan gaji (insentif), atau menjadi pengurus/administrasi namun mendapat uang dibandingkan sebelum. Dokter akan mungkin memilih menjadi pengurus meskipun ini berarti dia tidak akan menolong orang-orang lagi sebab imbalan eksternal dari upah sebagai pengurus akan melebihi imbalan internal dari kepuasan yang diperoleh saat menolong orang-orang.

Keadaan ini dikenal sebagai pengaruh *overjustification*. Secara umum, *overjustification* terjadi ketika imbalan eksternal menjadi satu-satunya alasan untuk berlanjutnya suatu perilaku. Psikolog bidang pendidikan sedang mendebat apakah sekolah harus mempergunakan imbalan (insentif) ekstrinsik untuk memunculkan atau membentuk perilaku. Ada bukti yang menyarankan bahwa ini adalah satu ide buruk karena ketika imbalan musnah, begitu juga dengan motivasi anak-anak, ada bukti yang menyarankan bahwa ini adalah satu ide bagus karena keuntungan yang diperoleh oleh sistem imbalan ekstrinsik mungkin berlanjut.

## **2.8 Teori Disonansi Kognitif**

Teori disonansi kognitif merupakan sebuah teori komunikasi yang membahas mengenai perasaan ketidaknyamanan seseorang yang diakibatkan oleh sikap, pemikiran, dan perilaku yang tidak konsisten dan memotivasi seseorang untuk mengambil langkah demi mengurangi ketidaknyamanan tersebut. Wibowo (dalam Sarwono, S.W., 2009) mendefinisikannya sebagai keadaan tidak nyaman akibat adanya ketidaksesuaian antara dua sikap atau lebih serta antara sikap dan tingkah laku.

Festinger (1957), berpendapat bahwa disonansi terjadi apabila terdapat hubungan yang bertolak belakang, yang diakibatkan oleh penyangkalan dari satu

elemen kognitif terhadap elemen lain, antara elemen-elemen kognitif dalam diri individu. Hubungan yang bertolak belakang tersebut, terjadi bila ada penyangkalan antara elemen kognitif yang satu dengan yang lain. Disonansi kognitif tidak hanya bisa timbul dari diri seseorang saja, tetapi juga dapat timbul akibat pengaruh faktor eksternal di luar dirinya. Bila terjadi disonansi, ada sesuatu yang harus dilepas, atau ada ketidaksesuaian antara suatu keyakinan dengan keyakinan-keyakinan atau sikap yang penting. Bersikeras mempertahankan kedua-duanya, akan terasa sangat menyiksa.

## **2.9 Teori Harapan**

Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul “Work And Motivation” mengetengahkan suatu teori yang disebutnya sebagai “ Teori Harapan”. Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya. Dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah. Di kalangan ilmuwan dan para praktisi manajemen sumber daya manusia teori harapan ini mempunyai daya tarik tersendiri karena penekanan tentang pentingnya bagian kepegawaian membantu para pegawai dalam menentukan hal-hal yang diinginkannya serta menunjukkan cara-cara yang paling tepat untuk mewujudkan keinginannya itu. Penekanan ini dianggap penting

karena pengalaman menunjukkan bahwa para pegawai tidak selalu mengetahui secara pasti apa yang diinginkannya, apalagi cara untuk memperolehnya.

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya. Dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah. Dalam lembaga pendidikan guru ataupun siswa akan melakukan apa saja jika mereka melihat suatu peluang apalagi peluang itu terbuka dengan lebar. Apalagi di lembaga pendidikan orang-orang ataupun masyarakat banyak menggantungkan harapannya untuk mencapai cita-cita mereka, dengan melaksanakan teori ini maka warga sekolah akan sangat termotivasi sekali untuk dapat mewujudkan harapan-harapan mereka tersebut. Teori Harapan ini didasarkan atas:

- a). Harapan (Expectancy), adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku. Harapan akan berkisar antara nilai negatif (sangat tidak diinginkan sampai dengan nilai positif (sangat diinginkan). Harapan negatif menunjukkan tidak ada kemungkinan sesuatu hasil akan muncul sebagai akibat dari tindakan tertentu, bahkan hasilnya bisa lebih buruk. Sedangkan harapan positif menunjukkan kepastian bahwa hasil tertentu akan muncul sebagai konsekuensi dari suatu tindakan atau perilaku.
- b). Nilai (Valence), adalah kekuatan relatif dari keinginan dan kebutuhan seseorang. Suatu intensitas kebutuhan untuk mencapai hasil, berkenaan dengan

preferensi hasil yang dapat dilihat oleh setiap individu. Bagi seorang individu, perilaku tertentu mempunyai nilai tertentu. Suatu hasil mempunyai valensi positif apabila dipilih, tetapi sebaliknya mempunyai valensi negatif jika tidak dipilih.

c). **Pertautan (Instrumentality)**, yaitu besarnya kemungkinan bila bekerja secara efektif, apakah akan terpenuhi keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkannya. Indeks yang merupakan tolok ukur berapa besarnya perusahaan akan memberikan penghargaan atas hasil usahanya untuk pemuasan kebutuhannya. Dalam hal ini Victor Vroom (1994) yang pertama kali mengemukakan teori harapan secara konseptual dengan mengajukan persamaan sebagai berikut :

<b>Harapan</b>	<b>Instrumen</b>	<b>Valensi</b>
Kemungkinan melakukan tugas untuk mencapai target kinerja	Kemungkinan mencapai target kinerja yang dipandu berbagai program kerja	Nilai hasil kerja karyawan baik atau buruk

Sumber : John R. Schermerhorn, Jr., *Management for Productivity*, 3<sup>rd</sup>., New York; John Wiley & Sons, 1989.

Hubungan antara unsur Teori Harapan (Harapan, Instrumen dan Valensi) Robert E. Quinn selanjutnya menjelaskan seperti berikut : bahwa hubungan fundamental dari ketiga unsur-unsur teori harapan dengan persamaan yang baru sebenarnya sama. Bedanya teori yang terakhir telah dikembangkan dengan mempertimbangkan beberapa hasil usaha.. Bila motivasinya rendah jangan berharap hasil kerjanya (kinerjanya) baik. Dan motivasi dipengaruhi oleh berbagai pertimbangan pribadi seperti rasa tertarik atau memperoleh harapan.Selanjutnya dapat dipahami bahwa kinerja kaeyawan sangat mempengaruhi kinerja organisasi di mana di atau mereka berperan sebagai pelaku. Sehubungan dengan itu, kiranya seorang manajer (pimpinan) selalu melakukan hal-hal seperti berikut :

a. Tentukan tujuan organisasi secara jelas dan tentukan pula kreteria kinerjanya.

- b. Pimpinan perusahaan (instansi) selalu menyediakan insentif (pendorong kerja) yang menarik, baik berupa penghargaan dalam bentuk uang maupun penghargaan lain, agar para karyawan (terutama bawahan) bersedia mencapai tujuan organisasi melalui upaya mencapai kinerja sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.
- c. Pimpinan perusahaan (instansi) secara teratur menjelaskan tentang umpan balik tujuan perusahaan (instansi), sehingga setiap karyawan mengetahui posisi peranannya dalam perusahaan (instansi).
- d. Gunakan cara manajemen partisipatif di mana para karyawan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan tertentu di mana mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik.
- e. Pertemuan atau berunding dengan karyawan bawahan dilakukan berdasarkan komunikasi dua arah. Dalam hal ini kedua pihak harus menjadi pendengar yang baik didasari niat yang baik demi peningkatan kinerja perusahaan (instansi).
- f. Secara khusus memberikan orientasi pengenalan ruang lingkup kerja kepada karyawan baru tentang pekerjaan atau tugas yang diinginkan oleh perusahaan (instansi). Hal ini dipertlukan agar karyawan baru dapat cepat menguasai tugasnya sesuai dengan kebutuhan instansi (perusahaan).

## **2.10 Teori Motivasi Berprestasi**

Motivasi berprestasi pertama kali diperkenalkan oleh Murray (dalam Martaniah, 1998) yang diistilahkan dengan need for achievement dan dipopulerkan oleh Mc Clelland (1961) dengan sebutan “n-ach”, yang beranggapan bahwa motif berprestasi merupakan virus mental sebab merupakan pikiran yang berhubungan dengan cara melakukan kegiatan dengan lebih baik daripada cara yang pernah dilakukan sebelumnya. Jika sudah terjangkit virus ini mengakibatkan perilaku

individu menjadi lebih aktif dan individu menjadi lebih giat dalam melakukan kegiatan untuk mencapai prestasi yang lebih baik dari sebelumnya.

Individu yang menunjukkan motivasi berprestasi menurut McClelland 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 standard tertentu (McClelland, dalam Morgan 1986). Selain itu McClelland juga mengartikan motivasi berprestasi sebagai *standard of excellence* yaitu kecenderungan individu untuk mencapai prestasi secara optimal (McClelland, 1987). Selanjutnya menurut Haditono (Kumalasari, 2006), motivasi berprestasi adalah kecenderungan untuk meraih prestasi dalam hubungan dengan nilai standar keunggulan.

Motivasi berprestasi ini membuat prestasi sebagai sasaran itu sendiri. Individu yang dimotivasi untuk prestasi tidak menolak penghargaan itu, tidak sungguh-sungguh merasa senang jika dalam persaingan yang berat ia berhasil memenangkannya dengan jerih payah setelah mencapai standar yang ditentukan. Individu yang mempunyai dorongan berprestasi tinggi umumnya suka menciptakan risiko yang lunak yang bisa memerlukan cukup banyak kekaguman dan harapan akan hasil yang berharga, keterampilan dan ketetapan hatinya yang menunjukkan suatu kemungkinan yang masuk akal daripada hasil yang dicapai dari keuntungan semata. Jika memulai suatu pekerjaan, individu yang mempunyai dorongan prestasi tinggi ingin mengetahui bagaimana pekerjaannya, ia lebih menyukai aktivitas yang memberikan umpan balik yang cepat dan tepat.

Menurut Herman (Linda, 2004) motivasi berprestasi ini sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, karena motif berprestasi akan mendorong seseorang untuk mengatasi tantangan atau rintangan dan memecahkan masalah seseorang, bersaing secara sehat, serta akan berpengaruh pada prestasi kerja seseorang.

Atkinson (Martaniah, 1998) mengatakan bahwa motivasi berprestasi dalam perilaku individu mengandung dua kecenderungan perilaku, yaitu :

- a. Individu yang cenderung mengejar atau mendekati kesuksesan
- b. Individu yang berusaha untuk menghindari kegagalan.

Teori Motivasi Berprestasi mengemukakan bahwa, manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain. Teori ini memiliki sebuah pandangan (asumsi) bahwa kebutuhan untuk breprestasi itu adalah suatu yang berbeda dan dapat dan dapat dibedakan dari kebutuhan-kebutuhan yang lainnya. Menurut Mc Clelland , seseorang dianggap memiliki motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Ada tiga jenis kebutuhan manusia menurut Mc Clelland yaitu sebagai berikut :

- a. Kebutuhan akan Prestasi (n-ACH)

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar<sup>2</sup>C bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri inividu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah. n-ACH adalah motivasi untuk berprestasi , karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

- b. Kebutuhan akan Kekuasaan (n-POW)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan

berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. n-pow adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

#### c. Kebutuhan untuk Berafiliasi atau Bersahabat (n-AFI)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. Mc Clelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki jombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.

## **2.11 Teori Motivasi Kompetensi**

Teori ini menyatakan bahwa setiap manusia mempunyai keinginan untuk menunjukkan kompetensi dengan menaklukkan lingkungannya. Keterampilan tersebut antara lain keterampilan untuk mengevaluasi diri sehubungan dengan pelaksanaan tugas tersebut, nilai tugas siswa, harapan untuk tugas dalam tugas, patokan keberhasilan tugas, locus of control dan penguatan diri. Guru dapat meningkatkan motivasi siswa dengan menerapkan pendekatan internal sehingga kerja siswa dapat berubah sehingga siswa dapat mengontrol prestasi siswa. Siswa dapat mengontrol prestasi siswa antara lain dengan mengevaluasi diri sehubungan



dengan tugas, menyusun control guru-siswa terhadap tugas, tangguh jawab dan tugas, harapan-harapan positif untuk berhasil dan umpan balik atas penyelesaian tugas.

## **2.12 Strategi Memotivasi Siswa**

Menurut Pupuh Fathurrohman dan M. Sorby Sutikno (2010) bahwa motivasi dapat dibagi dua. Pertama motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang timbul dari dalam diri peserta didik tanpa ada paksaan dari dorongan orang lain. Kedua motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang timbul sebagai akibat pengaruh dari luar peserta didik. Hal ini bisa timbul karena ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain (pendidik) sehingga dengan keadaan tersebut peserta didik mau melakukan sesuatu atau belajar. Pendapat tersebut menegaskan bahwa dalam pembelajaran motivasi ekstrinsik sangat dibutuhkan oleh peserta didik, seperti hadiah (*reward*), kompetensi sehat antarpeserta didik, pemberian nasehat, dan pemberian hukuman (*punishment*). Adanya motivasi dari luar sebagai dorongan untuk diri peserta didik merupakan sebuah kemutlakan harus dilakukan guru jika menginginkan peserta didiknya mencapai keberhasilan dalam pembelajaran. Lain halnya dengan peserta didik yang memiliki motivasi intrinsik karena mereka dengan kesadaran sendiri ingin belajar dan memperhatikan penjelasan guru dalam pembelajaran, karena keingintahuannya dalam pembelajaran tinggi sehingga sulit terpengaruh oleh gangguan yang ada di sekitarnya. Dalam kegiatan belajar, motivasi peserta didik adalah salah satu tolak ukur menentukan keberhasilan dalam pembelajaran. Peserta didik yang tidak mempunyai motivasi belajar tidak akan mungkin melakukan aktivitas belajar. Tidak adanya aktivitas belajar tentu akan berdampak terhadap tujuan pembelajaran. Apabila tujuan pembelajaran tidak tercapai, mencerminkan kegagalan yang dilakukan pendidik. Untuk itu, pendidik perlu menciptakan strategi yang tepat dalam memotivasi belajar peserta didik.

Motivasi belajar yang dimiliki peserta didik berfungsi sebagai alat pendorong terjadinya perilaku belajar peserta didik, alat untuk mempengaruhi prestasi belajar peserta didik, alat untuk memberikan direksi terhadap pencapaian tujuan pembelajaran, dan alat untuk membangun sistem pembelajaran yang bermakna. Oemar Hamalik (2002) secara umum menyebutkan tiga fungsi motivasi, yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat (sebagai penggerak) yang merupakan langkah penggerak dari setiap kegiatan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai sehingga dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa motivasi berfungsi sebagai pendorong, pengarah, dan sekaligus sebagai penggerak perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Begitu juga halnya dalam pencapaian tujuan pembelajaran, guru merupakan faktor yang penting untuk mengusahakan terlaksananya fungsi-fungsi tersebut dengan cara dan strategi yang tepat untuk menumbuhkan motivasi belajar peserta didik. Strategi menumbuhkan motivasi belajar peserta didik sangat ditentukan oleh perencanaan yang dibuat guru dalam pembelajaran. Dengan strategi motivasi yang tepat akan mampu memberikan kesuksesan dalam pembelajaran. Sebagaimana yang dikemukakan Wina Sanjaya (2006), bahwa strategi digunakan untuk memperoleh kesuksesan atau keberhasilan dalam mencapai tujuan. Pupuh Fathurohman dan M. Sobry Suintikno (2010) menyatakan ada beberapa strategi untuk menumbuhkan motivasi belajar peserta didik, yaitu:

a. Menjelaskan tujuan belajar ke peserta didik

Permulaan belajar mengajar, terlebih dahulu seorang guru menjelaskan tentang tujuan yang akan dicapai dalam pembelajaran kepada siswa. Makin jelas tujuan yang akan dicapai peserta didik maka makin besar juga motivasi dalam melaksanakan kegiatan belajar.

b. Memberikan hadiah (*reward*)

Memberikan hadiah kepada peserta didik yang berprestasi. Hal ini akan memacu semangat peserta didik untuk bisa belajar lebih giat lagi. Di samping itu, peserta didik yang belum berprestasi akan termotivasi untuk bisa mengejar peserta didik yang berprestasi.

c. Memunculkan saingan atau kompetensi

Guru berusaha mengadakan persaingan di antara peserta didik untuk meningkatkan prestasi belajarnya, dan berusaha memperbaiki hasil prestasi yang telah dicapai sebelumnya.

d. Memberikan pujian

Memberikan pujian atau penghargaan kepada peserta didik yang berprestasi sudah sepantasnya dilakukan oleh guru yang bersifat membangun.

e. Memberikan hukuman

Hukuman diberikan kepada siswa yang berbuat kesalahan saat proses belajar mengajar. Hukuman ini diberikan dengan harapan agar peserta didik tersebut mau mengubah diri dan beruaha memacu motivasi belajarnya.

f. Membangkitkan dorongan kepada peserta didik untuk belajar

Kegiatan yang dilakukan guru adalah memberikan perhatian maksimal kepada peserta didik selama proses pembelajaran berlangsung.

g. Membentuk kebiasaan belajar yang baik

Guru menanamkan pembiasaan belajar yang baik dengan disiplin yang terarah sehingga peserta didik dapat belajar dengan suasana yang kondusif.

h. Membantu kesulitan belajar peserta didik, baik secara individual maupun komunal (kelompok)

i. Menggunakan metode yang bervariasi

Pembelajaran metode konvensional harus sudah ditinggalkan guru karena peserta didik memiliki karakteristik yang berbeda sehingga dibutuhkan metode yang tepat/bervariasi dalam memberdayakan kompetensi peserta didik.

j. Menggunakan media yang baik serta harus sesuai dengan tujuan pembelajaran.

Penggunaan media yang tepat sangat membantu dan memotivasi peserta didik dalam memaknai pembelajaran sesuai tujuan pembelajaran yang hendak dicapai. Adanya media yang tepat akan mampu memediasi peserta didik yang memiliki kemampuan indera yang tidak sama, baik pendengaran maupun penglihatannya, demikian juga kemampuan berbicaranya. Dengan variasi penggunaan media, kelemahan indera yang dimiliki tiap peserta didik dapat dikurangi dan dapat memberikan stimulus terhadap indera peserta didik.

Adanya strategi di atas, menuntut kesiapan guru sebagai perancang pembelajaran untuk mampu mengimplementasikannya dalam kegiatan proses belajar mengajar. Guru harus mampu meninggalkan kebiasaan-kebiasaan pembelajaran yang dimonopoli oleh guru itu sendiri (*teacher sentre*). Karena guru dalam melaksanakan perannya sebagai pendidik, pengajar pemimpin, administrator, harus mampu melayani peserta didik yang dilandasi kesadaran (*awarrence*), keyakinan (*belief*), kedisiplinan (*discipline*) dan tanggung jawab

(responsibility) secara optimal sehingga memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan peserta didik secara optimal baik fisik maupun phisikis.

Perkembangan peserta didik secara optimal akan terlihat bagaimana sang guru mampu menumbuhkan motivasi pada diri peserta didik dalam pembelajaran. Guru yang tidak mampu menumbuhkan motivasi peserta didik berarti sang guru kurang memahami strategi yang tepat dalam pembelajaran.

### **Bab III**

#### **Penutup**

Menurut, pembahasan materi dalam makalah kami, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan keinginan pada diri seseorang untuk menjadi individu yang lebih baik. Lebih lanjut dikatakan bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan sesuatu perilaku yang di arahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

Motivasi berfungsi untuk sebagai pendorong untuk berbuat sesuatu disetiap aktifitas yang dilakukan, penentu arah perbuatan yakni kearah tujuan yang ingin dicapai, menyeleksi perbuatan, pendorong usaha untuk mencapai prestasi. Motivasi dibagi menjadi dua jenis yaitu motivasi positif, artinya melalui pemberian hadiah bagi yang berprestasi, diharapkan mereka akan dapat lebih berprestasi dan motivasi negatif yaitu dengan memberi hukuman bagi yang bersalah, tentunya agar mereka tidak mengulangi kesalahan.

Pemberian hukuman, memang efektif untuk mencegah kesalahan. Namun, sikap untuk tidak berbuat salah, tidak otomatis meningkatkan gairah bekerja atau dapat meningkatkan motivasi untuk menjadi lebih baik. Karena itu, umumnya kedua jenis motivasi ini digunakan dalam porsi dan waktu yang tepat. Tujuannya adalah meningkatkan pemahaman diri. Referensi yang kami ketahui berdasarkan pendapat Rogers mendasarkan teori dinamika kepribadian pada konsep aktualisasi diri. Aktualisasi diri adalah daya yang mendorong pengembangan diri dan potensi individu, sifatnya bawaan dan sudah menjadi ciri seluruh manusia. Selain pendapat Rogers, kami juga memperoleh referensi dari Maslow yang menjelaskan bahwa kebutuhan manusia bertingkat, mulai dari kebutuhan mendasar yang harus dipenuhi pada bagian bawah piramid dan kebutuhan manusia meningkat terus ke atas apabila jenis kebutuhan yang dasar sudah terpenuhi.

Mulai dari kebutuhan yang paling dasar adalah kebutuhan fisiologis, kemudian berlanjut ke kebutuhan akan keamanan dan kebutuhan puncak, yaitu aktualisasi diri (self-actualization). Teori "drive" bisa diuraikan sebagai teori-teori dorongan tentang motivasi, perilaku didorong ke arah tujuan oleh keadaan-keadaan yang mendorong dalam diri seseorang. Teori insentif menjelaskan motivasi dalam kaitannya dengan stimuli atau penghargaan eksternal. Berbeda dengan dorongan atau teori pengurangan penggerak, para psikolog telah mengajukan teori insentif karena stimulus eksternal dianggap menarik seseorang untuk beberapa tujuan. (Iram, 2008).

Teori disonansi kognitif merupakan sebuah teori komunikasi yang membahas mengenai perasaan ketidaknyamanan seseorang yang diakibatkan oleh sikap, pemikiran, dan perilaku yang tidak konsisten dan memotivasi seseorang untuk mengambil langkah demi mengurangi ketidaknyamanan tersebut. Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul "Work And Motivation" menyetujui suatu teori yang disebutnya sebagai "Teori Harapan". Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

Motivasi berprestasi pertama kali diperkenalkan oleh Murray (dalam Martaniah, 1998) yang diistilahkan dengan need for achievement dan dipopulerkan oleh Mc Clelland (1961) dengan sebutan "n-ach", yang beranggapan bahwa motif berprestasi merupakan virus mental sebab merupakan pikiran yang berhubungan dengan cara melakukan kegiatan dengan lebih baik daripada cara yang pernah dilakukan sebelumnya.

Teori motivasi kompetensi menyatakan bahwa setiap manusia mempunyai keinginan untuk menunjukkan kompetensi dengan menaklukkan lingkungannya. Keterampilan tersebut antara lain keterampilan untuk mengevaluasi diri sehubungan dengan pelaksanaan tugas tersebut, nilai tugas siswa, harapan untuk tugas dalam tugas, patokan keberhasilan tugas, locus of control dan penguatan diri. Menurut Pupuh Fathurrohman dan M. Sorby Sutikno (2010) bahwa motivasi dapat dibagi dua. Pertama motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang timbul dari dalam diri peserta didik tanpa ada paksaan dari dorongan orang lain.