

MOTIVASI dalam Pendidikan

Konsep
Teori
Aplikasi

**Sanksi Pelanggaran Pasal 113
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014
Tentang Hak Cipta**

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

MOTIVASI

dalam Pendidikan

Konsep
Teori
Aplikasi

Herwati - Moh. Miftahul Arifin - Tri Rahayu - Arsyil Waritsman
Deetje Josephine Solang - Siti Zulaichoh - Kholis Aniyati
Totok Haryanto - Synthia Sumartini Putri - Barlian Kristanto

Penerbit
litrus.

MOTIVASI DALAM PENDIDIKAN
Konsep – Teori – Aplikasi

Ditulis oleh:

**Herwati, Moh. Miftahul Arifin, Tri Rahayu, Arsyil Waritsman
Deetje Josephine Solang, Siti Zulaichoh, Kholis Aniyati
Totok Haryanto, Synthia Sumartini Putri, Barlian Kristanto**

Diterbitkan, dicetak, dan didistribusikan oleh

PT. Literasi Nusantara Abadi Grup

Perumahan Puncak Joyo Agung Residence Kav. B11 Merjosari

Kecamatan Lowokwaru Kota Malang 65144

Telp : +6285887254603, +6285841411519

Email: literasinusantaraofficial@gmail.com

Web: www.penerbitlitnus.co.id



Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang
mengutip atau memperbanyak baik sebagian ataupun
keseluruhan isi buku dengan cara apa pun tanpa izin tertulis
dari penerbit.

Cetakan 1, April 2023

Editor: Ira Atika Putri

Perancang sampul: Rosyiful Aqli

Penata letak: Rosyiful Aqli

ISBN : 978-623-8227-92-1

©April 2023

**Perpustakaan Nasional RI. Katalog dalam Terbitan
(KDT)**

Herwati, dkk

Motivasi Dalam Pendidikan: Konsep, Teori, Aplikasi / Penulis, Herwati, dkk;
editor, Ira Atika Putri. -- Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, 2023.

x+150 hlm. ; 15,5x23 cm.

ISBN : 978-623-8227-92-1

1. Hukum. I. Judul. II. Herwati, dkk.



Prakata

Pendidikan merupakan suatu proses yang sangat penting dalam pembentukan karakter dan kepribadian individu. Namun, proses belajar mengajar dapat terhambat apabila individu tidak memiliki motivasi yang cukup untuk belajar. Oleh karena itu, konsep motivasi dalam pendidikan sangat penting untuk dipahami dan diterapkan dalam proses belajar mengajar.

Buku berjudul *Motivasi dalam Pendidikan: Konsep – Teori – Aplikasi* ini membahas secara komprehensif mengenai konsep motivasi dalam pendidikan; teori-teori motivasi yang berlaku; serta aplikasi dari konsep motivasi dalam proses belajar mengajar. Buku ini ditujukan untuk para pendidik, mahasiswa, orang tua, dan siapa saja yang tertarik untuk memahami dan meningkatkan motivasi dalam proses pendidikan. Dalam buku ini akan mempelajari mengenai jenis-jenis motivasi; faktor-faktor yang memengaruhi motivasi; serta strategi dan teknik untuk meningkatkan motivasi dalam proses belajar mengajar.

Buku ini diharapkan dapat menjadi referensi yang berguna bagi para pendidik dan mahasiswa dalam meningkatkan kualitas proses belajar mengajar. Buku ini juga dapat membantu orang tua dalam mendukung dan memotivasi anak-anak mereka dalam proses pendidikan. Terakhir, buku ini dapat membantu setiap individu untuk memahami pentingnya motivasi dalam mencapai tujuan pendidikan dan karier mereka. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih terhadap para pihak yang telah membantu dalam penulisan buku ini. Semoga buku ini dapat memberikan manfaat dan inspirasi bagi para pembaca. Amin.



Daftar Isi

Prakata — v
Daftar isi — vii

BAB I

HAKIKAT DIRI, MOTIVASI, DAN PENDIDIKAN — 1
Herwati, M.Pd.I.

BAB II

KONSEP DASAR MOTIVASI DALAM PENDIDIKAN — 11
Moh. Miftahul Arifin, M.Pd.I.

BAB III

MOTIVASI BELAJAR SISWA DAN CARA
MENINGKATKANNYA — 31
Tri Rahayu, M.Pd.I.

BAB IV

MOTIVASI MENGAJAR GURU DAN CARA
MENINGKATKANNYA — 43
Arsyil Waritsman, M.Pd.I.

BAB V

MOTIVASI TENAGA KEPENDIDIKAN DAN CARA
MENINGKATKANNYA — 51
Deetje Josephine Solang

BAB VI

TEORI-TEORI MOTIVASI (SECARA UMUM) — 61
Siti Zulaichoh, M.Pd.

BAB VII

TEORI MOTIVASI DALAM BIDANG PENDIDIKAN — 71

Kholis Aniyati, M.Pd.

BAB VIII

URGENSI MOTIVASI DALAM PENDIDIKAN — 81

Totok Haryanto, S.E., M.M.

BAB IX

MOTIVASI DALAM PEMBELAJARAN — 95

Synthia Sumartini Putri

BAB X

PENGUKURAN MOTIVASI DALAM PEMBELAJARAN — 107

Barlian Kristanto, S.Pd., M. Hum.

Daftar Pustaka — 121

Profil Penulis — 129





BAB I

HAKIKAT DIRI, MOTIVASI, DAN PENDIDIKAN

litus.
Herwati, M.Pd.I.

Hakikat Diri

Dalam kehidupan sehari-hari manusia sering menyebut kata “Aku”. Sejak manusia dilahirkan ke muka bumi, mereka memiliki ciri-ciri khusus dan keunikan. Hal ini yang menjadikan sebuah perbedaan antara manusia dan makhluk hewani kendatipun secara biologis serta fisiknya memiliki kemiripan antara keduanya. Contohnya seperti berjalan dengan menggunakan kaki, pemakan segala (omnivora), menyusui, dan melahirkan. Socrates seorang filosof Yunani menyatakan bahwa makhluk hidup seperti manusia memiliki ciri khas yang sama dengan makhluk hidup hewan yang bermasyarakat (*zoon politicon*) (Octavia, 2020). Filosof Barat Max Scheller juga mengatakan bahwa makhluk hidup yang namanya manusia seperti hewan yang sakit (*das kranke tier*). Sebagaimana teori Darwin yang populer bahwa manusia berasal dari seekor kera, tetapi teori yang dikemukakan gagal total dikarenakan sampai saat ini tidak dapat



dibuktikan, alias *missing link* (rantai yang terputus) (Lestari, 2020). Dari pernyataan filosof tersebut terkesan sangat keliru, dianggapnya manusia secara perlahan-lahan dapat direkayasa menurut kehendaknya, seperti air diubah menjadi gumpalan es, karena temperatur yang berubah (Herwati dan As' ari, 2019).

Sifat dan wujud serta hakikat manusia yang pernah dikemukakan oleh paham eksistensialisme mempunyai tujuan untuk berkontribusi dalam membenahan bidang pendidikan, yaitu perbedaan manusia dengan hewan, di antaranya meliputi (Al-Jakarti, 2014) kemampuan menyadari diri sendiri; memiliki kata hati; kemampuan memunculkan sesuatu; memiliki moral; dan memiliki kemampuan untuk bertanggung jawab. Pada dasarnya ingin mempunyai rasa bebas dapat menyadari adanya hak dan kewajiban serta dapat menikmati rasa kebahagiaan.

1. Kemampuan menyadari diri sendiri

Disadari atau tidak bahwasanya manusia yang menyadari dirinya sendiri “Aku” tentu akan memiliki ciri khusus sehingga dapat membedakan “Aku” dengan lainnya (ia, dia, dan mereka), bahkan yang bukan “Aku” yaitu lingkungan fisik yang ada di sekitar manusia. Dengan kemampuan yang dimiliki manusia dapat membuat jarak sebuah lingkungan, baik ke dalam maupun ke luar, kedua arah tersebut perlu dikembangkan melalui dunia pendidikan yang harus berimbang. Aspek pengembangan ke luar merupakan bentuk pembinaan ranah sosial, sedangkan ke dalam merupakan ranah pembinaan individu. Hal tersebut merupakan kunci perbedaan antara manusia dengan hewan (Supadjar, 1993).

2. Memiliki akal untuk berpikir

Manusia diciptakan tuhan berbeda dengan makhluk lainnya, manusia memiliki akal yang mampu untuk berpikir sehingga mampu membedakan antara baik dan buruk. Seperti teori Descartes yang mengatakan “Aku berpikir maka aku ada” (Fitriana, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa berpikir dengan menggunakan akal, serta manusia dianggap ada karena mereka menggunakan akalnya. Inilah yang membedakan antara manusia dan hewan, walaupun secara fisik sama yang membedakan hanyalah akalnya.

3. Kepemilikan kata hati

Setiap manusia memiliki hati dengan kata sifatnya sering disebut kata hati atau suara hati yang mengandung makna yang mengikuti perbuatan (*conscience*). Manusia dengan suara hatinya dapat mengerti



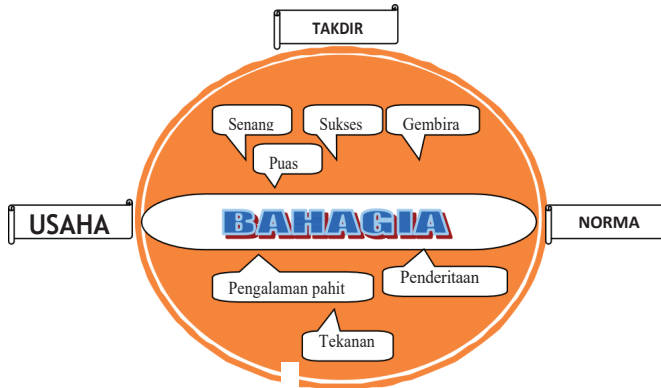
sesuatu yang akan datang, atau perbuatan yang sedang dilakukan serta akibat dari apa yang dilakukannya. Istilah lain pelita hati yaitu suatu kemampuan pada setiap diri manusia yang dapat memberikan penerangan tentang hal baik dan buruk atas suatu perbuatan (Assingkily, 2021). Kemampuan memberikan keputusan tentang baik dan buruk, benar dan salah harus dipertimbangkan serta dikaitkan dengan dampak yang akan timbul terhadap sesama manusia.

4. Kemampuan memunculkan sesuatu atau bereksistensi
Kelebihan yang dimiliki oleh manusia selain memiliki kemampuan menyadari dan memiliki kata hati serta memiliki akal untuk berpikir akan dirinya, manusia juga memiliki kemampuan untuk memunculkan sesuatu yang tidak dimiliki oleh hewan, seperti kemampuan memecahkan suatu masalah, bisa menerobos ruang dan waktu, atau dengan kata lain manusia tidak mau diam bahkan tidak mau dibelenggu oleh suatu keadaan (Ramli, 2015). Eksistensi seorang manusia perlu dikembangkan melalui dunia pendidikan agar dapat belajar dari empiris masing-masing sehingga dapat mengantisipasi pada setiap keadaan dan peristiwa apa pun.
5. Memiliki moral
Perbuatan yang menyertai kata hati sering disebut moral, walaupun antara moral dan hati terdapat jarak yang abstrak. Kata hati yang tajam belumlah mencerminkan bentuk perbuatan yang riil atas kata hati yang sebenarnya (Isnaini, 2013). Moral yang baik dan selaras atau sesuai dengan kata hati itulah moral atau perbuatan yang benar-benar baik. Sebaliknya perbuatan yang tidak sesuai dengan kata hati, sering disebut manusia yang tidak bermoral atau amoral. Sebagai tenaga pendidik perlu menanamkan pendidikan dan mengajarkan moral-moral yang baik dan benar sehingga dunia pendidikan akan menghasilkan generasi penerus yang bermoral, jika tidak maka dunia pendidikan akan menghasilkan generasi atau kaum intelektual yang tidak bermoral.
6. Memiliki kemampuan untuk bertanggung jawab
Kodrat manusia adalah akan dituntut atas apa yang diperbuatnya, inilah bentuk tanggung jawab, tuntutan atas perbuatan akan dibebankan oleh masyarakat karena norma yang dilakukan tidak sesuai dengan kata hati (Yahdi, 2010). Di sini cukup jelas betapa pentingnya pendidikan moral untuk membentuk manusia sebagai pribadi maupun sebagai masyarakat bangsa Indonesia.



7. Memiliki keinginan untuk bebas
Pada prinsipnya setiap manusia ingin memiliki sebuah kebebasan tanpa dikekang oleh sesuatu apa pun apalagi dibelenggu. Sudah sesuai kodratnya manusia yang selalu ingin bebas, antara bebas dan kodrat manusia itu sangatlah bertentangan walaupun ada keterkaitan di antara keduanya (Abnisa, 2021). Bebas yang tidak diikuti oleh hati nurani akan menjadikan kebebasan semu, yang pada akhirnya akan tidak membawa ketenangan batin, sebagai contoh seorang pencuri akan berusaha sekuat tenaga untuk menyembunyikan perbuatannya itu (tidak merdeka/tidak bebas). Untuk itu kemerdekaan atau kebebasan sejati adalah yang diikuti oleh kata hati dan moral yang baik.
8. Menyadari hak dan kewajiban
Manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat terlepas dari istilah kata hak dan kewajiban, setiap manusia pasti mempunyai tuntutan atas suatu hak, dan tentunya pasti ada pihak lain yang akan memenuhi hak tersebut. Hak tersebut adalah sesuatu yang kosong adanya sebagai contoh, setiap bangsa Indonesia berhak memperoleh perlindungan hukum, tetapi pada kenyataannya tidak banyak yang mempergunakannya (Taufikurrohman, 2022). Apabila mendengar kata hak, terlintas kepada sesuatu yang menyenangkan, tetapi apabila mendengar kata kewajiban sering dikatakan sebagai beban. Kewajiban bagi manusia adalah sesuatu yang niscaya, jika manusia menolak maka menyalahi kodratnya, jika manusia dapat melaksanakan kewajibannya maka akan menjadi nilai luhur baginya. Nilai keluhuran atas kewajiban yang dilaksanakan akan tampak jelas bila disandingkan dengan kondisi yang sebaliknya, seperti ingkar janji, mangkir dari tugas, atau bahkan mengambil hak orang lain, akibat dari itu semua, pihak lain akan merasa kecewa dan bahkan terzalimi yang pada akhirnya menumbuhkan ketidakpercayaan. Antara hak dan kewajiban dalam pelaksanaannya berikatan sangat erat dengan keadilan. Dengan kata lain suatu bentuk keadilan akan terwujud dengan baik dan benar apabila hak dan kewajiban seiring sejalan.
9. Memiliki konsep bahagia dalam hidup
Konsep kebahagiaan bagi setiap orang dari segenap lapisan apa pun pasti menginginkan kebahagiaan dalam hidup dan kehidupannya, apabila ditanya konsep bahagia akan berbeda bagi setiap orang. Secara umum konsep bahagia dapat dilihat pada gambar berikut (Sukmadinata, 2019).





Gambar 1 Konsep Bahagia

Kebahagiaan itu bersifat *personality*, karena kebahagiaan itu didominasi oleh aspek perasaan/raja daripada aspek logika/rasional (hal yang dipikirkan) sehingga seseorang akan memahami aspek kebahagiaan apabila mengetahui objek penyebab kebahagiaan itu. Dengan demikian orang yang tertawa kelihatan gembira, orang yang senang dan tersenyum tidaklah menjadi kategori suatu kebahagiaan, adakalanya untuk menutupi suatu penderitaan dirinya atau bahkan memanipulasi keadaan yang sebenarnya. Secara realita manusia akan terus berusaha untuk mempertahankan dan mengatasi berbagai masalah kehidupannya, yang mengikuti norma-norma, baik norma agama maupun sosial sehingga di dalam mencari solusi kehidupan tidak melanggar nilai yang ada, yang selanjutnya adanya kepasrahan kepada takdir (tawakal), yaitu menyerahkan segala daya upaya kepada sang pencipta, sang pemberi hidup.

Untuk mewujudkan aspek hakikat diri yang mempunyai potensi sejak lahir diperlukan pendampingan dan arahan agar potensi menjadi sebuah wujud yang teraktualisasi dalam jangka waktu tertentu. Pendampingan dan arahan untuk mewujudkan potensi tersebut agar berkembang tentunya bidang pendidikan yang sangat berperan. Dua hal yang mungkin terjadi dalam pengembangan potensi, yaitu pengembangan ke arah yang utuh dan tidak utuh. Hakikat diri dalam pengembangannya yang utuh dapat ditentukan dari dua hal yaitu diri manusia itu sendiri dan mutu pendidikan yang tersedia. Kemudian pengembangan potensi yang tidak utuh



dapat disebabkan oleh faktor, di antaranya mengabaikan hakikat diri itu sendiri.

Hakikat Motivasi

Motivasi berasal dari kata *motif* yang memiliki arti dorongan, rangsangan, atau daya penggerak yang terdapat dalam diri seseorang (Rahman, 2022). Motivasi merupakan suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai dan meraih tujuan tertentu. Banyak sekali para tokoh dan psikologi yang mendefinisikan tentang motivasi, di antaranya sebagai berikut.

Menurut Muhibbin Syah motivasi merupakan suatu pendorong yang mengubah energi dalam diri seseorang ke dalam bentuk aktivitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu (Aritonang, 2008). Motivasi merupakan suatu perubahan energi di dalam pribadi seorang manusia yang ditandai dengan munculnya perasaan (afektif) dan reaksi dalam mencapai sebuah tujuan. Sementara Hamalik mengatakan bahwa motivasi bisa berupa dorongan dasar atau internal serta intensif di luar individu atau hadiah (Emda, 2018). Motivasi dalam hal ini proses mempertahankan, membangkitkan, dan mengontrol minat-minat dalam diri seseorang.

Hamzah juga berpendapat bahwa istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai sebuah kekuatan yang terdapat dalam diri individu yang menyebabkan diri individu tersebut berbuat atau bertindak sesuai dengan keinginannya (Uno, 2023). Motif tidak dapat diamati secara langsung secara kasat mata, tetapi dapat diinterpretasikan melalui tingkah laku, rangsangan, pembangkit, atau dorongan yang muncul dalam tingkah laku atau perilaku tertentu. Husdarta mengatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan yang terjadi dalam diri individu untuk senantiasa meningkatkan kualitas tertentu dengan sebaiknya atau lebih dari yang biasa dilakukan (Welong dkk., 2020). Tercapainya sebuah tujuan seseorang tidak lain untuk memuaskan atau memenuhi kebutuhan dalam dirinya yang dianggap perlu. Motivasi berprestasi dipandang sebagai motivasi sosial untuk mencapai suatu nilai tertentu dalam perubahan seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang paling baik.

Motivasi diartikan sebagai kondisi internal manusia yang membangkitkannya untuk berbuat atau berkehendak, mendorong manusia melakukan dan mencapai tujuan-tujuan tertentu serta membuat manusia



tertarik dalam kegiatan-kegiatan tertentu. Sardiman mengklasifikasikan motivasi menjadi dua bagian yang dapat dilihat dari dasar pembentukannya sebagai berikut (Putri dkk., 2020).

1. Motif bawaan yakni motif yang dibawa sejak lahir, jadi motivasi tersebut sudah ada sejak manusia dilahirkan tanpa harus dipelajari. Sebagai salah satu contoh adalah dorongan untuk menangis, makan, minum, istirahat, bekerja, dan dorongan untuk seksual.
2. Motif dengan cara belajar yaitu motif yang muncul karena dipelajari, salah satu contoh dorongan untuk belajar ilmu pengetahuan, dorongan untuk mengajar, dan menjadi tenaga pendidik baik di lingkungan formal, non-formal, dan informal dalam suatu lembaga pendidikan serta masyarakat. Motif-motif tersebut sering diisyaratkan sebagai motif sosial dengan sesama manusia sehingga motivasi tersebut terbentuk.

Berdasarkan penjelasan beberapa tokoh di atas dapat dipahami bahwa pada hakikatnya motivasi adalah sebuah dorongan dalam diri seseorang ataupun berasal dari luar diri seseorang. Semakin besar dorongan yang diterimanya maka semakin kuat seorang melakukan dan meraih sesuatu yang diinginkannya hingga tercapai. Motivasi yang baik dan benar akan membuat seseorang mampu melakukan kegiatan-kegiatan positif begitu sebaliknya, motivasi yang buruk akan mengantarkan seseorang pada keburukan pula bahkan menjerumuskan seseorang pada jurang penderitaan.

Dari kutipan-kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa setiap individu maupun kelompok pasti memiliki motivasi dalam dirinya, karena motivasi merupakan karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini merupakan faktor-faktor yang mampu menyalurkan, menyebabkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam tekad tertentu. Motivasi merupakan suatu set atau sebuah kemampuan perilaku yang memberikan landasan untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Motivasi adalah sebuah rangsangan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah perasaan atau perilaku seseorang yang menjalankan sebuah pekerjaan, menjalankan sebuah kekuasaan terutama dalam bidang perilaku. Motivasi pendidikan adalah suatu kondisi yang memengaruhi untuk mengarahkan, mendidik, dan membimbing, serta membangkitkan perilaku seseorang yang berhubungan dengan proses pendidikan.



Hakikat Pendidikan

Pada hakikatnya pendidikan merupakan proses pembelajaran yang didapatkan dan dilakukan oleh manusia sejak lahir hingga dewasa. Beberapa tokoh pendidikan mendefinisikan pendidikan sebagai berikut.

John Dewey berpendapat bahwa konsep dari pendidikan adalah suatu proses pengalaman, karena kehidupan adalah pertumbuhan, pendidikan berarti membantu pertumbuhan batin tanpa dibatasi oleh usia (Hasbullah, 2020). Proses pertumbuhan adalah proses menyesuaikan pada tiap-tiap fase serta menambahkan kecakapan di dalam perkembangan seseorang. Herman H. Horn berpendapat bahwa pendidikan adalah proses abadi dari penyesuaian lebih tinggi bagi makhluk yang telah berkembang secara fisik dan mental yang bebas dan sadar kepada Tuhan seperti termanifestasikan dalam alam sekitar, intelektual, emosional, dan kemauan dari manusia (Saraswati, 2016). M.J. Langeveld berpendapat bahwa standar dari pendidikan adalah setiap pergaulan yang terjadi antara orang dewasa dengan anak-anak merupakan lapangan atau suatu keadaan di mana pekerjaan mendidik itu berlangsung (Sama dkk., 2021).

Driyarkara berpendapat bahwa pendidikan merupakan kodrat dan kekuatan yang dimiliki oleh seorang anak sebagai manusia dan sebagai masyarakat agar mencapai kebahagiaan dan keselamatan. Ibarat bibit dan buah, pendidik adalah petani yang akan merawat bibit dengan cara menyiangi hulma di sekitarnya, memberi air, memberi pupuk agar kelak berbuah lebih baik dan lebih banyak, akan tetapi petani tidak mungkin mengubah bibit mangga menjadi berbuah anggur. Inilah ketetapan yang menjadi perhatian dalam proses pendidikan dasar (Isnaini, 2013). H. Mahmud Y. berpendapat bahwa inovasi pendidikan adalah usaha-usaha yang sengaja dipilih untuk memengaruhi dan membantu anak dengan tujuan peningkatan keilmuan, jasmani, dan akhlak sehingga secara bertahap dapat mengantarkan si anak kepada tujuannya yang paling tinggi. Hal tersebut dilakukan agar si anak hidup bahagia dan seluruh hal yang dilakukannya menjadi bermanfaat bagi dirinya dan masyarakat (Azis, 2019).

Dalam Wikipedia dikatakan bahwa fungsi pendidikan adalah untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI) dikatakan bahwa sistem



pendidikan diartikan sebagai proses pembelajaran bagi individu untuk mencapai pengetahuan dan pemahaman yang lebih tinggi mengenai objek-objek tertentu dan spesifik. Pengetahuan tersebut diperoleh secara formal yang berakibat individu mempunyai pola pikir dan perilaku sesuai dengan pendidikan yang telah diperolehnya (Safioedin, 1977).

Berdasarkan beberapa pendapat tokoh pendidikan di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat semuanya hampir sama, tetapi ada beberapa kata atau kalimat yang berbeda, karena tergantung persepsi kita dari mana melihat unsur pendidikan tersebut. Sebenarnya dasar pendidikan adalah usaha untuk mencari ilmu pengetahuan dan dilaksanakan oleh pelaku pendidikan dengan penuh kesadaran. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, dalam perspektif teoretik, pendidikan diartikan dan dimaknai secara beragam, tergantung dari sudut pandang masing-masing personal dan teori yang dianutnya (Hermawan dkk., 2021). Dalam rangka memenuhi kepentingan nasional bangsa Indonesia, proses pendidikan kiranya dapat dirumuskan secara gamblang sehingga mempermudah kalangan yang terkait dengan dunia pendidikan, dengan tujuan agar insan pendidikan dapat mengaktualisasikan secara benar. Pengertian tentang pendidikan dalam gambaran sebuah kebijakan memiliki rumusan yang formal dan operasional, seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) Nomor 20 Tahun 2003.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Dari pengertian di atas, dapat dikemukakan tiga pokok pemikiran utama sebagai berikut. *Pertama*, Suatu usaha dilakukan secara sadar yang dilandasi perencanaan yang matang sehingga dapat mewujudkan proses pembelajaran dan mengembangkan potensi peserta didik. *Kedua*, menumbuhkan kekuatan spiritual, dapat mengendalikan diri, mempunyai kepribadian, kecerdasan, dan akhlak mulia, serta keterampilan. *Ketiga*, pendidikan dikatakan usaha sadar dan terencana karena pendidikan merupakan proses yang dilakukan secara sengaja melalui pemikiran yang sungguh-sungguh.

Secara garis besar telah dipaparkan bahwa pendidikan memuat dan memiliki nilai baik, luhur, benar, dan layak. Oleh karena itu, pendidikan



berguna untuk memberi arah dan pendidikan dapat menjadi acuan di dalam mencapai tujuan hidup. Melalui pendidikan, manusia akan memiliki gambaran yang lebih jelas terkait dengan cara mencapai tujuan hidup mereka. Pendidikan diharapkan dapat memberikan bekal yang cukup agar manusia paham tujuan mereka dan mampu menentukan langkah yang tepat dalam mencapainya.





BAB II

KONSEP DASAR MOTIVASI DALAM PENDIDIKAN

Moh. Miftahul Arifin, M.Pd.I.

Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang artinya daya penggerak yang telah aktif. Czabanowska (2012) mengutip pendapat Baron dan Schunck yang menjelaskan motivasi sebagai suatu proses internal yang berfungsi untuk menggerakkan, membimbing, dan melakukan suatu tindakan (Ananda dan Hayati, 2020). Sementara menurut KBBI motivasi adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa



rangsangan dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Motivasi dan motif menurut Nur Hidayah (2005) adalah suatu proses untuk menggerakkan motif menjadi perilaku/tindakan untuk memuaskan atau mencapai tujuan. Sementara motif adalah setiap kondisi atau keadaan pada diri seseorang yang siap untuk memulai atau melanjutkan seperangkat perilaku. Menurut Sardiman (2007), kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat tujuan sangat dirasakan mendesak.

Menurut Mc. Donald, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan kepada adanya tujuan. Sementara menurut rumusan Direktorat Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama yang berkecimpung secara khusus dengan pelaksanaan pembelajaran, menyatakan tentang motivasi yang harus dilakukan oleh guru adalah usaha yang disadari oleh pihak guru untuk menimbulkan motif-motif pada diri peserta didik yang menunjang ke arah tujuan belajar. Berkaitan dengan pengertian motivasi tersebut beberapa psikolog menyebutkan bahwa motivasi sebagai konstruk hipotetis yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah, intensitas, dan *keajegan* perilaku yang diarahkan oleh tujuan. Dalam motivasi tercakup konsep-konsep, seperti kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebiasaan, dan keingintahuan seseorang kepada sesuatu (Nurjan, 2016).

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja, maupun dalam kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang. Dalam konteks studi psikologi, Sondang dan Makmun (2004) mengemukakan bahwa untuk



memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, di antaranya yaitu durasi kegiatan; frekuensi kegiatan; persistensi pada kegiatan; ketabahan, keuletan, kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan; devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan; tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan; tingkat kualifikasi prestasi atau produk (*output*) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan; dan arah sikap terhadap sasaran.

Teori Abraham Maslow (Teori Kebutuhan)

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow (2006) pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti rasa lapar, haus, istirahat dan sex; kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual; kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*); kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status; dan aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata. Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama (fisiologis) dan kedua (keamanan) kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu, yang jelas adalah bahwa sifat, jenis, dan intensitas kebutuhan manusia berbeda satu orang dengan yang lainnya karena manusia merupakan individu yang unik. Juga jelas bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologikal, mental, intelektual, dan bahkan juga spiritual. Menarik pula untuk dicatat bahwa dengan semakin banyaknya organisasi yang tumbuh dan berkembang di masyarakat serta semakin mendalamnya pemahaman tentang unsur manusia dalam kehidupan organisasional, teori klasik Maslow semakin dipergunakan, bahkan dikatakan mengalami koreksi. Penyempurnaan atau koreksi tersebut terutama diarahkan pada konsep hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow. Istilah hierarki dapat diartikan sebagai tingkatan, atau secara analogi berarti anak tangga. Logikanya ialah bahwa menaiki suatu tangga berarti dimulai dengan anak tangga yang pertama, kedua, ketiga, dan seterusnya. Jika konsep tersebut diaplikasikan pada pemuasan kebutuhan manusia,



berarti seseorang tidak akan berusaha memuaskan kebutuhan tingkat kedua. Berangkat dari kenyataan bahwa pemahaman tentang berbagai kebutuhan manusia semakin mendalam penyempurnaan dan koreksi dirasakan bukan hanya tepat, akan tetapi juga memang diperlukan karena pengalaman menunjukkan bahwa usaha pemuasan berbagai kebutuhan manusia berlangsung secara simultan. Artinya, sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman, serta ingin berkembang.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian, bukan sebagai hierarki. Dalam hubungan ini, perlu ditekankan hal-hal sebagai berikut.

1. Kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang.
2. Pemuasan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya.
3. Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai titik jenuh dalam arti tibanya suatu kondisi saat seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu.

Kendati pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan ini tampak lebih bersifat teoretis, akan tetapi telah memberikan fondasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif.

Teori Mc Clelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Dari Mc Clelland dikenal tentang teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *need for achievement* (N.Ach) yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Murray sebagaimana dikutip oleh Winardi merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan, “Melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang sulit; menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi objek-objek fisik, manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan se-independen mungkin, sesuai kondisi yang berlaku; mengatasi kendala-kendala; mencapai standar tinggi; mencapai performa puncak untuk diri sendiri; mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain; dan meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil”. Menurut Mc Clelland karakteristik orang



yang berprestasi tinggi (*high achievers*) memiliki tiga ciri umum, yaitu sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat; menyukai situasi-situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain, seperti kemujuran misalnya; serta menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

Teori Clayton Alderfer (Teori ERG)

Teori Alderfer dikenal dengan akronim ERG. Akronim ERG dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah, yaitu E= *existence* (kebutuhan akan eksistensi); R= *relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain); dan G= *growth* (kebutuhan akan pertumbuhan). Jika makna tiga istilah tersebut dipahami secara mendalam, akan tampak dua hal penting. *Pertama*, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer. Karena *existence* dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow; *relatedness* senada dengan hierarki kebutuhan ketiga dan keempat menurut konsep Maslow; dan *growth* mengandung makna sama dengan *self actualization* menurut Maslow. *Kedua*, teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan tampak hal-hal sebagai berikut.

1. Semakin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, semakin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
2. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.
3. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Tampaknya pandangan ini didasarkan kepada sifat pragmatisme oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi objektif yang dihadapinya antara lain dengan memusatkan perhatiannya kepada hal-hal yang mungkin dicapainya.



Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Ilmuwan ketiga yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi Herzberg. Teori yang dikembangkannya dikenal dengan “Model dua faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier, dan pengakuan orang lain. Sementara faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja, dan sistem imbalan yang berlaku. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik atautakah yang bersifat ekstrinsik.

Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan yang dapat terjadi sebagaimana berikut.

1. Seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar.
2. Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang pegawai biasanya menggunakan empat hal sebagai pembanding, yaitu:

1. harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi pribadi, seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan, dan pengalamannya;



2. imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri;
3. imbalan yang diterima oleh pegawai lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis; dan
4. peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para pegawai.

Pemeliharaan hubungan dengan pegawai dalam kaitan ini berarti bahwa para pejabat dan petugas di bagian kepegawaian harus selalu waspada jangan sampai persepsi ketidakadilan timbul, apalagi meluas di kalangan para pegawai. Apabila sampai terjadi maka akan timbul berbagai dampak negatif bagi organisasi, seperti ketidakpuasan, tingkat kemangkiran yang tinggi, sering terjadinya kecelakaan dalam penyelesaian tugas, seringkali para pegawai berbuat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing, serta pemogokan atau bahkan perpindahan pegawai ke organisasi lain.

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*)

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional, yakni tujuan-tujuan mengarahkan perhatian; tujuan-tujuan mengatur upaya; tujuan-tujuan meningkatkan persistensi; dan tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi serta rencana-rencana kegiatan.

Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Victor H. Vroom, dalam bukunya *Work and Motivation* menyetengahkan suatu teori yang disebutnya sebagai teori harapan. Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. 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 maka yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis maka 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.

Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Berbagai teori atau model motivasi yang telah dibahas di muka dapat digolongkan sebagai model kognitif motivasi karena didasarkan pada kebutuhan seseorang berdasarkan persepsi orang yang bersangkutan berarti sifatnya sangat subjektif. Perilakunya pun ditentukan oleh persepsi tersebut. Padahal dalam kehidupan organisasional disadari dan diakui bahwa kehendak seseorang ditentukan pula oleh berbagai konsekuensi eksternal dari perilaku dan tindakannya. Artinya, dari berbagai faktor di luar diri seseorang turut berperan sebagai penentu dan pengubah perilaku. Dalam hal ini berlakulah apa yang dikenal dengan hukum pengaruh, yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekuensi yang merugikan.

Contoh yang sangat sederhana adalah seorang juru tik yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dalam waktu singkat. Juru tik tersebut mendapat pujian dari atasannya. Pujian tersebut berakibat pada kenaikan gaji yang dipercepat. Karena juru tik tersebut menyenangi konsekuensi perilakunya itu, ia lalu terdorong bukan hanya bekerja lebih tekun dan lebih teliti, akan tetapi bahkan berusaha meningkatkan keterampilannya, misalnya dengan belajar menggunakan komputer sehingga kemampuannya semakin bertambah, yang pada gilirannya diharapkan mempunyai konsekuensi positif lagi di kemudian hari.

Contoh sebaliknya adalah seorang pegawai yang datang terlambat berulang kali mendapat teguran dari atasannya, mungkin disertai ancaman akan dikenakan sanksi indisipliner. Teguran dan kemungkinan dikenakan sanksi sebagai konsekuensi negatif perilaku pegawai tersebut berakibat pada modifikasi perilakunya, yaitu datang tepat pada waktunya di tempat tugas. Penting untuk diperhatikan agar cara-cara yang digunakan untuk modifikasi perilaku tetap memperhitungkan harkat



dan martabat manusia yang harus selalu diakui dan dihormati, cara-cara tersebut ditempuh dengan gaya yang manusiawi pula.

Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

Bertitik tolak dari pandangan bahwa tidak ada satu model motivasi yang sempurna, dalam arti masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, para ilmuwan terus-menerus berusaha mencari dan menemukan sistem motivasi yang terbaik, dalam arti menggabung berbagai kelebihan model-model tersebut menjadi satu model. Tampaknya terdapat kesepakatan di kalangan para pakar bahwa model tersebut adalah apa yang tercakup dalam teori yang mengaitkan imbalan dengan prestasi seseorang individu. Menurut model ini, motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor internal, yaitu persepsi seseorang mengenai diri sendiri; harga diri; harapan pribadi; kebutuhan; keinginan; kepuasan kerja; dan prestasi kerja yang dihasilkan. Sementara faktor eksternal memengaruhi motivasi seseorang, antara lain adalah jenis dan sifat pekerjaan; kelompok kerja di mana seseorang bergabung; organisasi tempat bekerja; situasi lingkungan pada umumnya; serta sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya (Rachman, 2015).

Sementara belajar merupakan suatu bentuk perubahan tingkah laku yang terjadi pada seseorang. Berikut akan dijelaskan definisi belajar yang dikemukakan oleh para ahli.

1. Abin Syamsuddin Makmun, mengemukakan bahwa belajar adalah suatu proses perubahan perilaku atau pribadi seseorang berdasarkan praktik atau pengalaman tertentu.
2. Slameto, berpendapat bahwa belajar adalah suatu proses yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya.
3. Muhibbin Syah, mengemukakan bahwa belajar dapat dipahami sebagai tahapan perubahan seluruh tingkah laku individu yang relatif menetap sebagai hasil pengalaman dan interaksi dengan lingkungan yang melibatkan proses kognitif.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa belajar adalah suatu proses perubahan tingkah laku yang relatif menetap sebagai hasil dari pengalaman individu dalam interaksi dengan lingkungannya yang



menyangkut tidak hanya segi kognitif, tetapi juga afektif bahkan psiko-motorik. Dari pengertian motivasi dan belajar yang dikemukakan di atas, dapat diambil pengertian bahwa motivasi belajar adalah keseluruhan daya penggerak yang ada dalam diri individu (siswa) yang menimbulkan kegiatan belajar dan memberi arah kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan yang dikehendaki oleh siswa yang bersangkutan sebagai subjek belajar. Dalam hal ini Sardiman A.M. mengemukakan dalam bukunya bahwa dalam kegiatan belajar, motivasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak di dalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subjek belajar dapat tercapai. Sementara motivasi belajar menurut Amir Daien Indrakusuma adalah kekuatan-kekuatan atau tenaga-tenaga yang dapat memberikan dorongan kepada kegiatan belajar murid. Tanpa motivasi, siswa tidak akan tertarik dan serius dalam melakukan kegiatan belajar.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi belajar adalah segala sesuatu yang mendorong siswa untuk belajar dengan baik. Dari uraian tersebut dapat dikatakan betapa pentingnya peran motivasi dalam kegiatan belajar (pembelajaran) karena dengan adanya motivasi siswa tidak hanya akan belajar dengan giat, tetapi juga menikmatinya. Motivasi adalah syarat mutlak untuk belajar. Hasil belajar akan optimal apabila memiliki motivasi yang tepat (Fathurrohman dan Sulistyorini, 2012).

Indikator Motivasi

Menurut Sardiman (1990) indikator motivasi belajar yang berasal dari dalam diri siswa (instrinsik) adalah sebagai berikut.

1. Tekun menghadapi tugas, artinya siswa dapat bekerja secara terus-menerus dalam waktu yang lama (tidak pernah berhenti sebelum selesai). Seperti siswa mulai mengerjakan tugas tepat waktu, mencari sumber lain, tidak mudah putus asa, dan memeriksa kelengkapan tugas.
2. Ulet menghadapi kesulitan, siswa tidak lekas putus asa dalam menghadapi kesulitan. Dalam hal ini, siswa bertanggung jawab terhadap keberhasilan dalam belajar dan melaksanakan kegiatan belajar.
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah yang terdiri dari berani menghadapi masalah, mencari jalan keluar



- terhadap masalah yang sedang dihadapi, dan tidak mudah putus asa dalam menghadapi masalah.
4. Lebih senang bekerja mandiri, artinya tanpa harus disuruh ia mengerjakan apa yang menjadi tugasnya.
 5. Cepat bosan kepada tugas-tugas rutin atau hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja sehingga kurang kreatif.
 6. Dapat mempertahankan pendapatnya (apabila sudah yakin akan sesuatu).
 7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakininya, artinya ia percaya dengan apa yang dikerjakannya atau teguh pendirian.

Jenis-Jenis Motivasi

Para ahli psikologi berusaha mengklasifikasikan atau menggolongkan motif yang ada dalam diri manusia atau suatu organisme ke dalam beberapa golongan menurut pendapatnya masing-masing. Oleh karena itu hingga saat ini terdapat berbagai cara dalam mengklasifikasikan motivasi manusia. Ada yang mengklasifikasikan motif berdasar pada reaksi seseorang terhadap stimulus yang datang ada yang mendasarkan pada asal-usul tingkah laku, ada pula yang berdasarkan pada tingkat kesadaran orang bertingkah laku di samping dasar-dasar lainnya. Klasifikasi/jenis-jenis motivasi antara lain sebagaimana berikut.

1. **Motivasi primer dan motivasi sekunder**
Pengklasifikasian motif menjadi motif primer dan motif sekunder didasarkan pada latar belakang perkembangan motif (Handoko, 1992). Suatu motif disebut primer apabila dilatarbelakangi oleh proses fisio-kemis di dalam tubuh, atau biasa disebut motivasi dasar, yang berupa kebutuhan fisiologis, yaitu lapar, haus, istirahat, dan sebagainya; kebutuhan keamanan, yaitu terlindung, bebas dari keceemasan, dan motif primer bersifat bawaan. Sementara motivasi sekunder adalah suatu motif yang tidak langsung pada keadaan organisme individu. Motif sekunder ini sangat bergantung pada pengalaman individu. Yang termasuk dalam motif sekunder adalah kebutuhan cinta dan kasih, rasa diterima dan dihargai dalam suatu kelompok; kebutuhan untuk mewujudkan diri sendiri, yaitu pengembangan bakat dan pembentukan pribadi.



2. **Motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik**
Motivasi instrinsik yaitu motif-motif yang dapat berfungsi tanpa harus dirangsang dari luar. Dalam diri individu itu sendiri memang telah ada dorongan. Seseorang melakukan sesuatu karena ia ingin melakukannya. Sementara motif ekstrinsik adalah motif-motif yang berfungsi karena ada perangsang dari luar. Misalnya seseorang melakukan sesuatu karena ingin mendapatkan hadiah.
3. **Motivasi tunggal dan motivasi bergabung**
Berdasarkan banyaknya motif yang bekerja di belakang tingkah laku manusia, motif dapat kita bagi menjadi motif tunggal dan motif bergabung (Sastropetro, 1986). Handoko (1992) menyebut motif bergabung ini sebagai motif kompleks. Motif kegiatan-kegiatan kita dapat merupakan motif tunggal atau motif bergabung. Misalnya, membaca surat kabar mungkin mempunyai motif yang umum seperti diuraikan di atas, mungkin pula bermotif lain misalnya membaca artikel tertentu yang berhubungan dengan tugas mata kuliah.
4. **Motivasi mendekat dan motivasi menjauh**
Pengklasifikasian motif menjadi motif mendekat dan motif menjauh didasarkan pada reaksi organisme terhadap rangsangan yang datang. Suatu motif disebut motif mendekat apabila reaksi terhadap stimulus yang datang bersifat mendekati stimulus; sedangkan motif menjauh terjadi apabila respons terhadap stimulus yang datang sifatnya menghindari stimulus atau menjauhi stimulus yang datang. Stimulus yang menimbulkan respons mendekat disebut stimulus positif, sedangkan stimulus yang menimbulkan respons menjauh disebut stimulus negatif. Respons mendekat maupun menjauh ini dapat diperoleh dengan pengalaman maupun tanpa pengalaman. Dengan kata lain, yang menimbulkan reaksi mendekat maupun menjauh itu dapat berupa motif primer maupun motif sekunder.
5. **Motivasi sadar dan motivasi tak sadar**
Pengklasifikasian motif menjadi motif sadar dan motif tidak sadar semata-mata didasarkan pada taraf kesadaran manusia terhadap motif yang melatarbelakangi tingkah lakunya (Handoko, 1992). Apabila ada orang yang bertingkah laku tertentu, tetapi orang tersebut tidak dapat mengatakan alasannya, motif yang menggerakkan tingkah laku itu disebut motif tidak sadar. Sebaliknya, jika seseorang bertingkah laku tertentu dan mengerti alasannya berbuat demikian, motif yang melatarbelakangi tingkah laku itu disebut motif



sadar. Dalam kehidupan sehari-hari, ternyata tidak semua tingkah laku selalu disadari motifnya. Terkadang manusia bertingkah laku, misalnya takut, tapi ia tidak mengerti mengapa ia takut. Berdasarkan penyelidikan para ahli, dapat disimpulkan bahwa pada umumnya tingkah laku abnormal, seperti fobia, kompulsi, homoseks, dan sebagainya digerakkan oleh motif motif tak sadar.

6. Motivasi biogenetis, sosiogenetis, dan teogenetis

Ditinjau dari sudut asalnya, motif pada diri manusia dapat digolongkan dalam motif biogenetis dan motif yang sosiogenetis, yaitu motif yang berkembang pada diri orang dan berasal dari organismenya sebagai makhluk biologis, motif-motif yang berasal dari lingkungan kebudayaannya (Gerungan, 1987). Motif biogenetis merupakan motif-motif yang berasal dari kebutuhan organisme orang demi kelanjutan kehidupannya secara biologis. Motif biogenetis ini bercorak universal dan kurang terikat pada lingkungan kebudayaan tempat manusia berada dan berkembang. Motif biogenetis ini asli dalam diri orang, dan berkembang dengan sendirinya. Contoh motif biogenetis misalnya lapar, haus, kebutuhan akan kegiatan dan istirahat, mengambal nafas, seks, buang air. Selanjutnya, motif sosiogenetis adalah motif-motif yang dipelajari orang dan berasal dari lingkungan kebudayaan tempat orang itu berada dan berkembang. Motif sosiogenetis tidak berkembang dengan sendirinya, tetapi berdasarkan interaksi sosial dengan orang-orang atau hasil kebudayaan orang. Motif sosiogenetis ini berbeda-beda sesuai dengan perbedaan yang terdapat di antara bermacam-macam corak kebudayaan di dunia. Di samping pengklasifikasian di atas, masih banyak pengklasifikasi motif-motif lain. Woodworth, misalnya, dalam bukunya *Psychology a Studi Mental Life*, mengadakan klasifikasi motif-motif (Nurjan, 2016).

Jenis motivasi menurut pembagian dari Woodworth dan Marquis (Nurjan 2016) adalah sebagai berikut.

1. Motif atau kebutuhan organis, meliputi kebutuhan untuk minum, makan, bernapas, seksual, berbuat, dan kebutuhan untuk beristirahat. Ini sesuai dengan jenis *physiological drives* dari Frandsen seperti yang telah disinggung di depan.
2. Motif-motif darurat, yang termasuk dalam jenis motif ini, antara lain dorongan untuk menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas,



untuk berusaha, dan untuk memburu. Jelasnya motivasi jenis ini timbul karena rangsangan dari luar.

3. Motif-motif objektif, dalam hal ini menyangkut kebutuhan untuk melakukan eksplorasi, melakukan manipulasi, dan untuk menaruh minat. Motif-motif ini muncul karena dorongan untuk dapat menghadapi dunia luar secara efektif.

Cara dan Teknik Memberi Motivasi

Menumbuhkan motivasi belajar bukanlah hal yang mudah, karenanya guru sangat penting mengetahui karakteristik siswanya, dan memiliki kemampuan kreatif untuk merancang pembelajaran sesuai kebutuhan dan minat siswa sehingga motivasi belajarnya semakin meningkat. Berbagai cara dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi belajar siswa adalah sebagai berikut.

1. Mempersiapkan untuk menggunakan cara atau metode dan media mengajar yang bervariasi. Dengan metode dan media yang bervariasi maka kebosanan dapat dikurangi atau dihilangkan.
2. Merencanakan dan memilih bahan yang menarik minat dan dibutuhkan siswa. Sesuatu yang dibutuhkan akan menarik perhatian, pemenuhan kebutuhan belajar ini akan membangkitkan motif untuk mempelajarinya.
3. Memberikan sasaran antara, sasaran akhir belajar adalah lulus ujian atau naik kelas. Sasaran akhir baru dicapai pada akhir tahun, untuk membangkitkan motif belajar maka diadakan sasaran antara seperti ujian semester, tengah semester, ulangan akhir, kuis, dan sebagainya.
4. Memberikan kesempatan untuk sukses. Bahan atau soal-soal yang sulit hanya dapat diterima atau dipecahkan oleh siswa pandai, siswa kurang pandai sukar menguasai atau memecahkannya, oleh karena itu perencanaan pembelajaran harus dilihat dari kesesuaian tingkat kemampuan belajar siswa.
5. Ciptakan suasana belajar yang menyenangkan, suasana belajar yang hangat berisi rasa persahabatan, ada rasa humor, pengakuan akan keberadaan siswa, terhindar dari celaan dan makian, serta dapat membangkitkan motif.



6. Adakan persaingan sehat, persaingan atau kompetisi yang sehat akan dapat membangkitkan motivasi belajar.

Selanjutnya Agung (2010) menjelaskan berbagai upaya untuk meningkatkan motivasi belajar siswa sebagaimana berikut.

1. Mengkaji rancangan dan persiapan bahan ajar/materi pelajaran dan tujuan pembelajaran yang akan disampaikan.
2. Merancang cara yang akan digunakan dalam membangkitkan perhatian dan memotivasi siswa.
3. Merancang penggunaan gaya bahasa yang sederhana, segar, komunikatif, dan tidak monoton agar bahan ajar/materi pelajaran yang diberikan tidak membosankan dan mudah dicerna siswa.
4. Merancang penciptaan suasana interaksi pembelajaran yang luwes dan bersahabat antara guru dengan siswa.
5. Merancang bentuk pertanyaan yang bersifat membimbing dengan sebisa mungkin memunculkan rasa keingintahuan siswa terhadap materi pelajaran.
6. Merancang dan menentukan bentuk pujian verbal atau non-verbal terhadap siswa yang memperlihatkan perhatian dan motivasi belajar yang baik.
7. Merancang metode dan media pembelajaran yang variatif untuk membangkitkan perhatian dan motivasi siswa.
8. Merancang tugas/pekerjaan yang dapat membangkitkan perhatian dan motivasi peserta didik.

Wahab (2009) memaparkan upaya yang dapat dilakukan guru untuk meningkatkan motivasi belajar siswa sebagai berikut.

1. Membuat sedemikian rupa agar kegiatan-kegiatan dan potensi belajar tampak sebagai sesuatu yang berfaedah.
 - a. Guru harus menyenangkan tugasnya.
 - b. Menghubungkan tugas-tugas dan kegiatan siswa sesuai dengan kehidupan sehari-harinya.
 - c. Tekankan segera nilai yang baik dan jangan menunda.
 - d. Anjurkan siswa untuk turut serta dalam perencanaan.
 - e. Hindari siswa agar tidak tergantung pada angka dan tingkat.
 - f. Berikan berbagai kemungkinan agar siswa menemukan kegiatan-kegiatan bahan-bahan yang menarik minat serta bermakna.
2. Gunakan motif.



- a. Sesuaikan pengajaran dengan sikap, minat, cita-cita, dan tujuan siswa.
 - b. Besarkan keingintahuan siswa.
 - c. Berikan berbagai kemungkinan bagi keberhasilan siswa dan pengakuan orang lain serta berikan pujian pada saat yang tepat.
 - d. Ciptakan belajar menjadi tantangan yang menyenangkan.
 - e. Gunakan kegiatan kelompok agar siswa dapat meningkatkan kemampuan sosialisasinya.
3. Bantu siswa menyusun tujuan-tujuan dan tugas-tugasnya.
- a. Mengajar dan memberikan tugas yang jelas.
 - b. Siswa yakin dengan apa yang akan dilakukan.
 - c. Yakinkan bahwa siswa mengetahui alasan melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan.
 - d. Yakinkan bahwa siswa mengetahui bagaimana melakukan apa yang seharusnya dilakukan.
4. Langkah-langkah yang harus tetap dipelihara.
- a. Hidupkan kegiatan-kegiatan belajar.
 - b. Libatkan siswa dalam belajar menurut kemampuannya.
 - c. Siapkan berbagai kegiatan.
 - d. Beritahukan tentang kemajuan siswa.
5. Siapkan siswa untuk menerima.
6. Ciptakan suasana kelas yang menggembirakan, penuh tawa dan kegembiraan, kerja sama dan menyenangkan, serta penuh kesopanan yang secara keseluruhan dapat membuat kelas menjadi tempat yang menggembirakan (Ananda dan Hayati, 2020).

Faktor yang Memengaruhi

Motivasi dapat ditumbuhkan sejak awal mungkin, karena itu motivasi tidak lahir dengan sendirinya. Untuk mendapatkan hasil belajar yang tinggi diperlukan adanya motivasi yang tinggi dari diri sendiri, karena itu ada beberapa tokoh yang mengategorikan faktor-faktor yang memengaruhi belajar yaitu bahwa belajar dipengaruhi banyak faktor yang saling terkait satu dengan yang lainnya. Faktor tersebut adalah faktor yang ada pada diri individu dan faktor yang ada di luar individu atau dikenal faktor sosial. Pada subbab sebelumnya sudah sedikit dijelaskan bahwa motivasi belajar terbagi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Pernyataan ini mengandung pengertian bahwa motivasi seorang siswa untuk belajar dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada dalam diri siswa,



psikologi siswa, bakat, minat, dan sebagainya. Selain itu, juga dipengaruhi oleh lingkungan di luar dirinya.

Dalam hal ini Amir Daien Indrakusuma mengemukakan tiga hal yang dapat memengaruhi motivasi intrinsik yang telah disinggung sedikit pada subbab sebelumnya sebagaimana berikut.

1. Adanya kebutuhan. Pada hakikatnya semua tindakan yang dilakukan manusia adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu, kebutuhan dapat dijadikan sebagai salah satu faktor yang memengaruhi motivasi belajar siswa. Misalnya seorang anak ingin bisa membaca Al-Qur'an dengan baik, hal tersebut dapat menjadi pendorong yang kuat terhadap anak untuk belajar membaca Al-Qur'an.
2. Adanya pengetahuan tentang kemajuannya sendiri. Dengan mengetahui kemajuan yang telah diperoleh, apakah sudah mengalami kemajuan atau sebaliknya mengalami kemunduran, hal ini dapat dijadikan faktor yang memengaruhi motivasi belajar siswa. Siswa akan terus berusaha meningkatkan intensitas belajarnya agar prestasinya juga terus meningkat.
3. Adanya aspirasi atau cita-cita. Kehidupan manusia tidak akan lepas dari aspirasi atau cita-cita. Hal ini bergantung dari tingkat umur manusia itu sendiri. Mungkin anak kecil belum mempunyai cita-cita, akan tetapi semakin besar usia seseorang semakin jelas dan tegas, serta semakin mengetahui jati dirinya dan cita-cita yang diinginkan. Aspirasi atau cita-cita dalam belajar merupakan tujuan hidup siswa, hal ini merupakan pendorong bagi seluruh kegiatan dan pendorong bagi belajarnya.

Sementara faktor-faktor yang memengaruhi motivasi ekstrinsik menurut Amir Daien Indrakusuma juga ada tiga sebagai berikut.

1. Ganjaran, merupakan alat pendidikan represif yang bersifat positif. Ganjaran diberikan terhadap siswa yang telah menunjukkan hasil-hasil, baik dalam pendidikannya, kerajinannya, tingkah lakunya, maupun prestasi belajarnya.
2. Hukuman, merupakan alat pendidikan yang tidak menyenangkan dan alat pendidikan yang bersifat negatif. Namun dapat juga menjadi alat untuk mendorong siswa agar giat belajar. Misalnya siswa diberikan hukuman karena lalai tidak mengerjakan tugasnya. Dengan adanya hukuman tersebut, diharapkan siswa menyadari kesalahannya.



3. Persaingan atau kompetisi, dapat digunakan sebagai alat mendorong kegiatan belajar siswa. persaingan baik individu maupun kelompok dapat meningkatkan motivasi belajar. Dengan adanya persaingan maka secara otomatis seorang siswa atau sekelompok siswa akan lebih giat belajar agar tidak kalah bersaing dengan teman-temannya yang lain yang dalam hal ini diartikan sebagai pesaing. Namun, yang perlu digarisbawahi adalah bahwa persaingan tersebut adalah ke arah yang positif dan sehat, yakni peningkatan hasil belajar.

Herzberg yang dikutip oleh Rifa Hidayah mengungkapkan faktor-faktor motivasi antara lain sebagai berikut.

1. Keberhasilan pelaksanaan.
2. Pengakuan.
3. Pekerjaan itu sendiri.
4. Tanggung jawab.

Mencapai kesuksesan belajar perlu adanya kesiapan siswa untuk belajar dengan kondisi yang baik. Kondisi kesiapan siswa untuk belajar sangat memengaruhi hasil belajar. Jika siswa belajar dalam keadaan tidak siap maka tidak akan menghasilkan tujuan yang maksimal, karena itu untuk melihat kesiapan siswa harus dilihat dari masing-masing kesiapannya apakah siswa sudah siap secara fisik, psikologis, maupun lingkungan sosialnya. Untuk mencapai siswa yang puas dalam belajar maka kebutuhan-kebutuhan siswa diharapkan terpenuhi. Kebutuhan tersebut di antaranya adalah kebutuhan fisik yang mencakup kesehatan fisik, tercapainya gizi dan nutrisi yang seimbang, serta apakah secara umur kronologis siswa sudah siap untuk sekolah ataukah belum. Kebutuhan psikologis, seperti kasih sayang dan rasa aman, status, perhatian, kebebasan, prestasi, dan pengalaman. Serta kebutuhan akan lingkungan sosial termasuk hubungan dengan keluarga, sekolah, dan masyarakat, serta kebutuhan akan teman. Jelas sudah pentingnya motivasi belajar bagi siswa. Ibarat seseorang menjalani hidup dan kehidupannya tanpa dilandasi motivasi maka hanya kehampaanlah yang diterimanya dari hari ke hari. Namun, dengan adanya motivasi yang tumbuh kuat dalam diri seseorang maka hal itu merupakan modal penggerak utama dalam melakoni dunia ini hingga nyawa seseorang berhenti berdetak. Begitu pula dengan siswa, selama ia menjadi pembelajar selama itu pula membutuhkan motivasi belajar guna keberhasilan proses pembelajarannya (Fathurrohman dan Sulistyorini, 2012).



Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi belajar (Suralaga, 2021) antara lain sebagai berikut.

1. Cita-cita atau aspirasi

Cita-cita disebut juga aspirasi, yaitu suatu target yang ingin dicapai. Penentuan target ini tidak sama bagi semua siswa. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi seseorang. Cita-cita atau aspirasi yang dimaksud di sini adalah tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi seseorang (Winkel, 1989). Aspirasi ini dapat bersifat positif, dapat pula bersifat negatif. Siswa yang mempunyai aspirasi positif adalah siswa yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya siswa yang mempunyai aspirasi negatif adalah siswa yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan. Dalam beraspirasi, siswa menentukan target atau disebut juga taraf aspirasi, yaitu taraf keberhasilan yang ditentukan sendiri oleh siswa dan ia mengharapkan dapat mencapainya. Taraf aspirasi atau taraf keberhasilan ini dapat dipakai sebagai ukuran untuk menentukan apakah siswa mencapai sukses atau tidak.

2. Kemampuan belajar

Dalam belajar dibutuhkan berbagai kemampuan. Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri siswa, misalnya pengamatan, ingatan, daya pikir, dan fantasi. Orang belajar dimulai dengan mengamati bahan yang dipelajari. Pengamatan dilakukan dengan memfungsikan pancaindra. Semakin baik pengamatan seseorang, semakin jelas tanggapan yang terekam dalam dirinya serta semakin mudah mereproduksi atau mengingat apa yang mengolahnya dengan berpikiran sehingga memperoleh sesuatu yang baru. Daya fantasi juga sangat besar pengaruhnya terhadap pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Jadi, siswa yang mempunyai kemampuan belajar yang tinggi, biasanya lebih termotivasi dalam belajar, karena siswa seperti itu lebih sering sukses sehingga kesuksesan ini memperkuat motivasinya.

3. Kondisi siswa

Siswa merupakan makhluk hidup yang terdiri dari kesatuan psiko-fisik. Jadi, kondisi siswa yang memengaruhi motivasi belajar di sini berkaitan dengan kondisi fisik dan psikologis.



4. Kondisi lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan unsur-unsur yang datang dari luar diri siswa. Lingkungan siswa, sebagaimana juga lingkungan individu pada umumnya ada tiga, yaitu lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat. Guru harus berusaha mengelola kelas, menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, dan menampilkan diri secara menarik dalam rangka membantu siswa termotivasi dalam belajar. Lingkungan fisik sekolah, sarana, dan prasarana perlu ditata serta dikelola agar menyenangkan dan membuat siswa betah belajar. Tidak hanya kebutuhan siswa terhadap sarana dan prasarana, kebutuhan emosional psikologis juga perlu mendapat perhatian. Misalnya, kebutuhan akan rasa aman sangat memengaruhi motivasi belajar siswa. Kebutuhan berprestasi, dihargai, dan diakui merupakan contoh-contoh kebutuhan psikologis yang harus terpenuhi agar motivasi belajar timbul dan dapat dipertahankan.

5. Unsur-unsur dinamis dalam belajar

Unsur-unsur dinamis dalam belajar adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses belajar tidak stabil, kadang-kadang kuat, lemah, dan bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional. Misalnya keadaan emosional siswa, gairah belajar, dan situasi dalam keluarga.

6. Upaya guru membelajarkan siswa

Upaya yang dimaksud di sini adalah bagaimana guru mempersiapkan diri dalam membelajarkan siswa mulai dari penguasaan materi, cara menyampaikannya, menarik perhatian siswa, dan mengevaluasi belajar siswa.





BAB III

MOTIVASI BELAJAR SISWA DAN CARA MENINGKATKANNYA

litus
Tri Rahayu, M.Pd.I.

Pengertian Motivasi Belajar

Motivasi belajar merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan dalam pembelajaran. Seorang peserta didik akan belajar dengan baik apabila ada faktor pendorongnya yaitu motivasi belajar. Peserta didik akan belajar dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi belajar yang tinggi.

Kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Berawal dari kata motif maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Secara istilah, motivasi belajar menurut (Sardiman, 2001) adalah keseluruhan daya penggerak di dalam diri siswa yang menimbulkan



kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar, dan memberikan arah pada kegiatan belajar sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subjek belajar itu dapat tercapai. Motivasi di dalam (Nasional, 2002) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga diartikan sebagai usaha-usaha yang menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Uno (2011) menyatakan bahwa motivasi belajar adalah dorongan internal dan eksternal pada siswa yang sedang belajar untuk mengadakan tingkah laku, pada umumnya dengan beberapa indikator atau unsur-unsur yang mendukung. Indikator-indikator tersebut, antara lain adanya hasrat dan keinginan berhasil; dorongan dan kebutuhan dalam belajar; harapan dan cita-cita masa depan; penghargaan dalam belajar; serta lingkungan belajar yang kondusif. Menurut Nashar (2004) motivasi belajar adalah kondisi psikologis yang mendorong anak untuk belajar dengan senang dan belajar secara sungguh-sungguh, yang pada gilirannya akan terbentuk cara belajar anak yang sistematis, penuh konsentrasi, dan dapat menyeleksi kegiatan-kegiatannya. Sementara Purwanto (2007) menjelaskan bahwa motivasi belajar adalah suatu pernyataan yang kompleks di dalam suatu organisme yang mengarah tingkah laku terhadap suatu tujuan.

Motivasi belajar memiliki indikator sebagai berikut (Sardiman, 2001).

1. Tekun menghadapi tugas.
2. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa).
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah orang dewasa.
4. Lebih senang bekerja mandiri.
5. Cepat bosan pada tugas rutin.
6. Dapat mempertahankan pendapatnya.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat kemauan dalam melaksanakan suatu kegiatan. Kemauan baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan



kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja, maupun dalam kehidupan lainnya.

Dari beberapa pengertian motivasi belajar menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi belajar merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam maupun dari luar diri siswa, yang mampu menimbulkan semangat dan kegairahan belajar serta memberikan arah pada kegiatan belajar sehingga tujuan yang dikehendaki dapat tercapai.

Peran dan Fungsi Motivasi Belajar

Menurut Uno (2011) peran penting motivasi belajar dan pembelajaran, antara lain sebagai berikut.

1. Peran motivasi belajar dalam menentukan penguatan belajar
Motivasi dapat berperan dalam penguatan belajar apabila seorang anak yang sedang belajar dihadapkan pada suatu masalah yang menentukan pemecahan dan hanya dapat dipecahkan berkat bantuan hal-hal yang pernah dilalui.
2. Peran motivasi dalam memperjelas tujuan belajar
Peran motivasi dalam memperjelas tujuan belajar erat kaitannya dengan kemaknaan belajar. Anak akan tertarik untuk belajar sesuatu, walaupun yang dipelajari itu sedikit, tapi sudah dapat diketahui atau dinikmati manfaatnya oleh anak.
3. Motivasi menentukan ketekunan belajar
Seorang anak yang telah termotivasi untuk belajar sesuatu berusaha mempelajari dengan baik dan tekun dengan harapan memperoleh hasil yang lebih baik.

Adapun peranan motivasi dalam pembelajaran adalah sebagai berikut (Soemanto, 2006).

1. Peran motivasi sebagai motor penggerak atau pendorong kegiatan pembelajaran. Motivasi dalam hal ini berperan sebagai motor penggerak, terutama sebagai siswa untuk belajar, baik berasal dari dalam dirinya (internal) maupun dari luar diri (eksternal) untuk melakukan proses pembelajaran.
2. Peran motivasi memperjelas tujuan pembelajaran. Motivasi bertalian dengan suatu tujuan, tanpa ada tujuan maka tidak akan ada motivasi seseorang. Oleh sebab itu motivasi sangat berperan penting dalam mencapai hasil pembelajaran siswa menjadi optimal. Dengan



- demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan bagi siswa (peserta didik) yang harus dikerjakan sesuai dengan tujuan tersebut.
3. Peran motivasi menyeleksi arah pembuatan. Di sini motivasi dapat berperan menyeleksi arah pembuatan bagi siswa apa yang harus dikerjakan guna mencapai tujuan.
 4. Peran motivasi internal dan eksternal dalam pembelajaran. Dalam kegiatan pembelajaran, motivasi internal biasanya muncul dari dalam diri siswa, sedangkan motivasi eksternal siswa dalam pembelajaran umum didapat dari guru (pendidik).
 5. Peran motivasi melahirkan prestasi. Motivasi sangat berperan dalam pembelajaran siswa dalam meraih prestasi belajar. Tinggi rendahnya prestasi belajar seorang siswa (peserta didik) selalu dihubungkan dengan tinggi rendahnya motivasi pembelajaran seorang siswa tersebut.

Motivasi juga memiliki fungsi yang sangat penting dalam suatu kegiatan, yang nantinya akan memengaruhi kekuatan dari kegiatan tersebut. Di mana motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Menurut Sardiman (2001) fungsi motivasi ada tiga, sebagaimana berikut.

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan.
3. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Selanjutnya, Sukmadinata (2011) mengatakan bahwa motivasi memiliki dua fungsi sebagai berikut.

1. Mengarahkan (*directional function*)
Dalam mengarahkan kegiatan, motivasi berperan mendekatkan atau menjauhkan individu dari sasaran yang akan dicapai. Apabila sasaran atau tujuan merupakan sesuatu yang diinginkan oleh individu maka motivasi berperan mendekatkan. Sementara apabila sasaran tidak diinginkan oleh individu maka motivasi berperan menjauhi sasaran.



2. Mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan (*activating and energizing function*)

Suatu perbuatan atau kegiatan yang tidak bermotif atau motifnya sangat lemah, akan dilakukan dengan tidak sungguh-sungguh, tidak terarah, dan kemungkinan besar tidak akan membawa hasil. Sebaliknya apabila motivasinya besar atau kuat maka akan dilakukan dengan sungguh-sungguh, terarah, dan penuh semangat sehingga kemungkinan akan berhasil lebih besar.

Selain itu, Hamalik (2004) menyebutkan fungsi motivasi itu meliputi hal-hal sebagai berikut.

1. Mendorong timbulnya lakuan/suatu perbuatan.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarah pada perbuatan menuju pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak, artinya sebagai motor penggerak dalam kegiatan belajar.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa peran dan fungsi motivasi belajar adalah sebagai pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dan pencapaian prestasi sehingga untuk mencapai prestasi tersebut peserta didik dituntut untuk menentukan sendiri perbuatan-perbuatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan belajarnya. Dengan adanya usaha yang tekun, terutama didasari adanya motivasi maka seseorang yang melakukan kegiatan itu akan dapat melahirkan prestasi yang baik dan sasaran akan tercapai.

Macam-Macam Motivasi Belajar

Menurut Sardiman (2001) terdapat dua macam motivasi belajar sebagaimana berikut.

1. Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif dan berfungsinya tanpa harus dirangsang dari luar, karena di dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melaksanakan sesuatu. Apabila seseorang telah memiliki motivasi intrinsik maka secara sadar akan melakukan kegiatan dalam belajar dan selalu ingin maju sehingga tidak memerlukan motivasi dari luar dirinya. Hal ini dilatarbelakangi keinginan positif bahwa yang akan dipelajari akan berguna di masa yang akan datang



2. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena ada perangsang dari luar. Motivasi dikatakan ekstrinsik apabila peserta didik menempatkan tujuan belajarnya di luar faktor-faktor situasi belajar. Berbagai macam cara dapat dilakukan agar siswa termotivasi untuk belajar.

Motivasi dapat dibagi menjadi dua jenis, antara lain sebagai berikut.

1. Motivasi instrinsik, adalah motivasi yang tercakup di dalam situasi belajar dan menemui kebutuhan dan tujuan-tujuan murid. Motivasi ini sering juga disebut motivasi murni. Motivasi yang sebenarnya yang timbul dalam diri siswa sendiri, misalnya keinginan untuk mendapat keterampilan tertentu; memperoleh informasi dan pengertian; mengembangkan sikap untuk berhasil; menyenangkan kehidupan; menyadari sumbangannya terhadap usaha kelompok; keinginan diterima oleh orang lain; dan lain-lain. Jadi, motivasi ini timbul tanpa pengaruh dari luar. Motivasi instrinsik adalah motivasi yang hidup dalam diri siswa dan berguna dalam situasi belajar yang fungsional. Dalam hal ini pujian atau hadiah atau sejenisnya tidak akan menyebabkan siswa bekerja atau belajar untuk mendapatkan pujian atau hadiah itu. Seperti dikatakan oleh Emerson, *the reward of a thing well done is to have done it*. Jadi jelaslah, bahwa motivasi instrinsik adalah bersifat riil dan motivasi sesungguhnya atau disebut dengan istilah *sound motivation*.
2. Motivasi ekstrinsik, adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor-faktor dari luar situasi belajar, seperti angka kredit, ijazah, tingkatan hadiah, medali pertentangan, dan persaingan yang bersifat negatif adalah *sarcasm, ridicule*, dan hukuman. Motivasi ekstrinsik ini tetap diperlukan di sekolah, sebab pengajaran di sekolah tidak semuanya menarik minat siswa atau sesuai dengan kebutuhan siswa. Lagi pula sering kali para siswa belum memahami untuk apa ia belajar hal-hal yang diberikan di sekolah. Oleh karena itu, motivasi terhadap pelajaran itu perlu dibangkitkan oleh guru sehingga para siswa mau dan ingin belajar (Hamalik, 2004).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi belajar yang ada pada diri siswa di antaranya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri siswa itu sendiri, tanpa adanya rangsangan dari luar, sebaliknya



motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul akibat adanya rangsangan dari luar diri siswa.

Cara Meningkatkan Motivasi Belajar

Pada dasarnya motivasi adalah usaha yang didasari untuk mengerahkan dan menjaga tingkah seseorang agar ia terdorong untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Dalam hubungannya dengan kegiatan belajar, yang penting bagaimana menciptakan kondisi atau suatu proses yang mengarahkan siswa melakukan aktivitas belajar. Dalam hal ini, tentu peran gurulah yang sangat penting. Bagaimana guru melakukan usaha untuk menumbuhkan motivasi agar anak didiknya melakukan aktivitas belajar dengan baik. Untuk dapat belajar dengan baik, maka diperlukan usaha dan motivasi yang baik pula.

Ada beberapa bentuk dan cara untuk menumbuhkan motivasi dalam kegiatan belajar, di antaranya sebagai berikut.

1. Memberi angka

Angka dalam hal ini sebagai simbol dari nilai kegiatan belajarnya. Banyak siswa belajar, yang utama justru untuk mencapai angka atau nilai yang baik sehingga biasanya yang dikejar oleh siswa adalah nilai ulangan atau nilai-nilai pada rapor angkanya yang baik-baik. Angka-angka yang baik itu bagi para siswa merupakan motivasi yang sangat kuat. Namun, ada juga, bahkan banyak siswa bekerja atau belajar hanya ingin mengejar asalkan naik kelas saja. Namun demikian semua itu harus diingat oleh guru bahwa pencapaian angka-angka seperti itu belum merupakan hasil belajar yang sejati, hasil belajar yang bermakna. Oleh karena itu, langkah selanjutnya yang ditempuh oleh guru adalah bagaimana cara memberikan angka-angka dapat dikaitkan dengan *values* yang terkandung di dalam setiap pengetahuan yang diajarkan kepada para siswa sehingga tidak sekedar kognitif saja, tetapi juga keterampilan dan afektifnya.

2. Hadiah

Hadiah dapat juga dikatakan sebagai motivasi, tetapi tidaklah selalu demikian, karena hadiah untuk suatu pekerjaan mungkin tidak akan menarik bagi seseorang yang tidak senang dan tidak berbakat untuk sesuatu pekerjaan tersebut. Sebagai contoh hadiah yang diberikan untuk gambar yang terbaik mungkin tidak akan menarik bagi seorang siswa yang tidak memiliki bakat menggambar.



3. Saingan/kompetisi
Saingan atau kompetisi dapat digunakan sebagai alat motivasi untuk mendorong belajar siswa. Persaingan, baik persaingan individual maupun persaingan kelompok dapat meningkatkan prestasi belajar siswa. Memang unsur persaingan ini banyak dimanfaatkan di dalam dunia industri atau perdagangan, tetapi juga sangat baik digunakan untuk meningkatkan kegiatan belajar siswa.
4. Ego-involvement
Menumbuhkan kesadaran pada siswa agar merasakan pentingnya tugas dan menerimanya sebagai tantangan sehingga bekerja keras dengan mempertaruhkan harga diri adalah sebagai salah satu bentuk motivasi yang cukup penting. Seseorang akan berusaha dengan segenap tenaga untuk mencapai prestasi yang baik dengan menjaga harga dirinya. Penyelesaian tugas dengan baik adalah simbol kebanggaan dan harga diri, begitu juga untuk siswa si subjek belajar. Para siswa akan belajar dengan keras bisa jadi karena harga dirinya.
5. Memberi ulangan
Para siswa akan menjadi giat belajar apabila mengetahui akan ada ulangan. Oleh karena itu, memberi ulangan juga merupakan sarana motivasi. Namun, yang harus diingat oleh guru adalah jangan selalu sering karena dapat membuat siswa bosan dan bersifat rutinitas. Dalam hal ini guru juga harus terbuka, maksudnya apabila akan mengadakan ulangan harus diberitahukan terlebih dahulu terhadap siswa.
6. Mengetahui hasil
Dengan mengetahui hasil pekerjaan, apalagi kalau terjadi kemajuan, akan mendorong siswa untuk giat belajar. Semakin mengetahui bahwa grafik hasil belajar meningkat maka akan ada motivasi pada diri siswa untuk terus belajar, dengan suatu harapan hasilnya terus meningkat.
7. Ujian
Apabila ada siswa yang sukses dan berhasil menyelesaikan tugas dengan baik, perlu diberikan pujian. Pujian ini adalah bentuk *reinforcement* yang positif sekaligus merupakan motivasi yang baik.



8. Hukuman
Sebagai *reinforcement* yang negatif, tetapi apabila diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat motivasi. Oleh karena itu, guru juga harus memahami prinsip-prinsip pemberian hukuman.
9. Hasrat untuk belajar
Hasrat untuk belajar, berarti ada unsur kesengajaan dan ada maksud untuk belajar.
10. Minat
Motivasi sangat erat hubungannya dengan minat. Motivasi muncul karena ada kebutuhan dan juga minat sehingga sangat tepat apabila minat merupakan alat motivasi yang pokok. Proses belajar itu akan berjalan lancar apabila disertai dengan minat (Sardiman, 2001).

Mulyasa (2005) menyebutkan bahwa prinsip yang dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi belajar adalah sebagai berikut.

1. Peserta didik akan lebih giat apabila topik yang akan dipelajari menarik dan berguna bagi dirinya.
2. Tujuan pembelajaran disusun secara jelas dan diinformasikan terhadap peserta didik agar mereka mengetahui tujuan belajar tersebut.
3. Peserta didik selalu diberi tahu tentang hasil belajarnya.
4. Pemberian pujian dan *reward* lebih baik daripada hukuman, tapi sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
5. Memanfaatkan sikap, cita-cita, dan rasa ingin tahu peserta didik.
6. Usahakan untuk memperhatikan perbedaan setiap peserta didik, misalnya perbedaan kemauan, latar belakang, dan sikap kepada sekolah atau subjek tertentu.
7. Usahakan untuk memenuhi kebutuhan peserta didik dengan selalu memperhatikan mereka dan mengatur pengalaman belajar yang baik agar siswa memiliki kepuasan dan penghargaan serta mengarahkan pengalaman belajarnya ke arah keberhasilan sehingga memiliki kepercayaan diri dan tercapainya prestasi belajar.

Sejalan dengan hal itu, Slameto (2003) menyarankan juga sejumlah cara meningkatkan motivasi siswa, antara lain sebagai berikut.

1. Pergunakan pujian verbal
Penerimaan sosial yang mengikuti suatu tingkah laku yang diinginkan dapat menjadi alat yang cukup dapat dipercaya untuk mengubah prestasi dan tingkah laku akademis ke arah yang diinginkan. Kata-kata seperti bagus, baik, dan pekerjaan yang baik, yang diucapkan



segera setelah siswa melakukan tingkah yang diinginkan, merupakan pembangkit motivasi yang besar. Penerimaan sosial merupakan suatu penguat atau insentif yang relatif konsisten.

2. Pergunakan tes dalam nilai secara bijaksana
Kenyataan bahwa tes dan nilai digunakan sebagai dasar berbagai hadiah sosial (seperti penerimaan lingkungan; promosi; pekerjaan yang baik; uang yang lebih banyak; dan sebagainya) menyebabkan tes dan nilai dapat menjadi suatu kekuatan untuk memotivasi siswa. Siswa belajar bahwa ada keuntungan yang diasosiasikan dengan nilai yang tinggi, dengan demikian memberikan tes dan nilai memiliki efek dalam memotivasi siswa untuk belajar. Namun, tes dan nilai harus digunakan secara bijaksana, yaitu untuk memberikan informasi terhadap siswa dan untuk menilai penguasaan serta kemajuan siswa, bukan untuk menghukum atau membanding-bandingkannya dengan siswa lain. Penyalahgunaan tes dan nilai akan mengakibatkan menurunnya keinginan siswa untuk berusaha dengan baik.
3. Bangkitkan rasa ingin tahu siswa dan keinginannya untuk mengadakan eksplorasi. Dengan melontarkan pertanyaan atau masalah-masalah, pengajar dapat menimbulkan suatu konflik konseptual yang merangsang siswa untuk bekerja. Motivasi akan berakhir apabila konflik terpecahkan atau timbul rasa bosan untuk memecahkannya.
4. Untuk tetap mendapatkan perhatian, sekali-kali pengajar dapat melakukan hal-hal yang luar biasa, misalnya meminta siswa menyusun soal-soal tes, menceritakan permasalahan guru dan belajar, serta lainnya.
5. Merangsang hasrat siswa dengan cara memberikan sedikit contoh pada siswa mengenai hadiah yang akan diterimanya apabila ia berusaha untuk belajar.
6. Agar siswa lebih mudah memahami bahan pengajaran, gunakan materi-materi yang sudah dikenal sebagai contoh.
7. Terapkan konsep-konsep atau prinsip-prinsip dalam konteks yang unik dan luar biasa agar siswa menjadi lebih terlibat.
8. Minta pada siswa untuk menggunakan hal-hal yang sudah dipelajari sebelumnya. Hal ini menguatkan belajar yang lalu sekaligus menamakan suatu pengharapan pada diri siswa bahwa apa yang sedang dipelajarinya sekarang juga berhubungan dengan pengajaran yang akan datang.



9. Gunakan simulasi dan permainan. Kedua hal ini akan memotivasi siswa, meningkatkan interaksi, menyajikan gambaran yang jelas mengenai situasi kehidupan sebenarnya, dan melibatkan siswa secara langsung dalam proses belajar.
10. Perkecil daya tarik sistem motivasi yang bertentangan. Kadang-kadang agar diterima oleh teman-temannya, siswa melakukan hal-hal yang tidak diinginkan oleh pengajar. Dalam hal ini pengajar sebaiknya melibatkan pimpinan siswa dalam aktivitas yang berguna, seperti menyusun tes; mewakili sekolah dalam pameran ilmiah; dan sebagainya sehingga teman-temannya akan melakukan hal-hal positif juga.
11. Perkecil konsekuensi-konsekuensi yang tidak menyenangkan dari keterlibatan siswa, sebagaimana berikut.
 - a. Pengajar perlu memahami dan mengawasi suasana sosial di lingkungan sekolah, karena hal ini besar pengaruhnya atas diri siswa.
 - b. Pengajar perlu memahami hubungan kekuasaan antara guru dan siswa, seseorang akan dapat memengaruhi motivasi orang lain apabila ia memiliki suatu bentuk kekuasaan sosial.







BAB IV

MOTIVASI MENGAJAR GURU DAN CARA MENINGKATKANNYA

litus
Arsyil Waritsman, M.Pd.I.

Definisi Motivasi Mengajar

Sebelum mendefinisikan tentang apa yang dimaksud dengan motivasi mengajar, terlebih dahulu kita mendefinisikan apa itu motivasi. Dalam hal ini motivasi dipandang sebagai gejala psikologis berupa sebuah dorongan yang muncul dari diri individu secara sadar untuk melaksanakan suatu tindakan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan atau ditetapkan (Prihartanta, 2015). Selain itu, motivasi juga dapat dikatakan sebagai perubahan tenaga di dalam diri individu yang ditandai dengan adanya dorongan yang berasal dari diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan (Muhammad, 2017). Motivasi juga didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu (Oktiani, 2017). Berbicara mengenai motivasi, pada dasarnya motivasi muncul dari dalam diri seseorang, tetapi kemunculannya juga tidak lepas dari pengaruh adanya unsur-unsur lain yang dalam hal ini yang dimaksud adalah tujuan



(Rumhadi, 2017). Motivasi juga dipandang sebagai sebuah perubahan energi yang ada di dalam diri seseorang yang mendorong seseorang ingin melakukan hal yang ingin dicapai, sesuatu yang membuat seseorang tersebut tetap ingin melakukannya dan menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tujuannya (Hariyadi dan Darmuki, 2018). Berdasarkan beberapa paparan tersebut tentang motivasi maka dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan sebuah kondisi psikologis dalam diri seseorang sehingga terdorong untuk melakukan sesuatu agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan ataupun diinginkan.

Hal yang tersirat dari definisi motivasi tersebut ketika dikaitkan dengan pendidikan maka hal esensialnya adalah bagaimana sebuah motivasi perlu menjadi perhatian dan dilakukan penguatan agar tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Dalam dunia pendidikan, motivasi tidaklah hanya ada pada diri siswa dalam belajar, melainkan guru juga perlu dibangkitkan motivasinya dalam mengajar. Jika dilihat dari definisi motivasi maka dapat dikatakan bahwa motivasi mengajar guru merupakan kondisi psikologis dari dalam diri seorang guru untuk terdorong melakukan kegiatan mengajar agar pembelajaran dapat dicapai sesuai tujuan yang telah ditetapkan.



Pentingnya Motivasi Mengajar Dimiliki oleh Seorang Guru

Motivasi menjadi aspek yang penting dan berpengaruh dalam pencapaian tujuan yang diharapkan ataupun diinginkan. Oleh karena itu, aspek motivasi penting dimiliki oleh siapa saja, tidak terkecuali juga bagi siswa dan guru. Seorang guru sudah seharusnya untuk selalu termotivasi dalam melaksanakan pembelajaran. Dengan motivasi yang tinggi, mengindikasikan kepedulian seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran. Sebuah kepedulian dan motivasi yang tinggi diharapkan akan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran yang lebih baik lagi. Wijaya dan Herminingsih (2010) mengungkapkan bahwa motivasi penting dimiliki oleh seorang guru, karena dengan motivasi tersebut akan berdampak pada kinerja guru. Lebih lanjut, Simarmata (2014) menegaskan bahwa motivasi merupakan aspek yang sangat signifikan dalam pencapaian suatu tujuan.

Dalam suatu sistem pendidikan, motivasi kerja sangat dibutuhkan demi tercapainya kelancaran pelaksanaan proses kegiatan pembelajaran dan tercapainya suatu tujuan pendidikan. Dengan adanya motivasi yang



timbul dari kesadaran dalam diri seorang guru maka guru akan menjadi lebih giat dalam pekerjaannya termasuk dalam melaksanakan pembelajaran. Selanjutnya, dengan adanya motivasi maka seorang guru akan terdorong untuk lebih cermat, teliti, serta selalu sabar dalam melaksanakan pembelajaran. Selain itu, motivasi kerja yang baik dari seorang guru akan mendorong guru tersebut berupaya semaksimal mungkin untuk menciptakan suasana kelas yang baik dan kondusif. Suasana kelas yang kondusif akan sangat berdampak yang baik kepada intensitas komunikasi guru terhadap siswa-siswanya, potensi siswa dalam pembelajaran dapat digali secara maksimal karena guru selalu termotivasi untuk mencapai tujuan pembelajaran secara maksimal. Manizar (2015) menambahkan hal lainnya dari dampak motivasi mengajar seorang guru yang tinggi maka guru tersebut akan selalu terdorong untuk menumbuhkan motivasi belajar siswa serta keaktifan siswa di kelas. Selain itu, dengan adanya motivasi mengajar yang tinggi dari seorang guru maka guru akan selalu terdorong untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan/keterampilan yang dimilikinya dengan tujuan utamanya adalah peningkatan kualitas pembelajaran.



Strategi Meningkatkan Motivasi Guru dalam Mengajar

Pendidikan merupakan aspek yang menjadi penuntun bagi manusia dalam menetapkan arah, tujuan, dan makna kehidupan ini (Nasution, 2016). Oleh sebab itu, upaya-upaya dalam rangka meningkatkan kualitas atau mutu pendidikan merupakan isu yang selalu menjadi perhatian kita bersama. Kualitas pendidikan perlu selalu diupayakan agar tujuan pendidikan dapat tercapai (Fadhli, 2017). Ketika membahas mengenai dunia pendidikan, salah satu yang menjadi bagian dari pendidikan itu sendiri adalah pendidikan di sekolah dalam konteks pembelajaran. Aspek yang diharapkan dalam konteks pembelajaran di sekolah adalah bagaimana suatu pembelajaran dirancang sedemikian rupa agar tujuan pembelajaran dapat dicapai dengan maksimal. Agar pembelajaran menjadi lebih maksimal dan berkualitas tentunya diharapkan peran guru dalam mengeksplorasi kemampuan dan keterampilannya dalam mengajar dan mendidik siswa. Selain itu, guru dalam perannya merancang suatu pembelajaran juga diharapkan untuk merancang pembelajaran semenarik mungkin dan juga inovatif. Guru dalam menjalankan peran tersebut diharapkan untuk



selalu mengembangkan kompetensinya sesuai dengan perkembangan terkini yang selalu terkait dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dalam mencapai suatu tujuan pembelajaran, dibutuhkan motivasi yang tinggi agar perannya dalam pembelajaran dan potensi dari dalam diri dapat dikerahkan dengan maksimal (Mantara dkk., 2021). Motivasi guru dapat ditinjau dari beberapa indikator, yaitu pencapaian tujuan; pemenuhan standar; pengembangan diri; hubungan/komunikasi; dan ketekunan dalam melaksanakan tugas. Selain itu, motivasi mengajar guru juga berdampak pada pencapaian hasil belajar siswa (Badrus, 2018). Oleh karena itu, motivasi guru dalam mengajar perlu selalu ditingkatkan mengingat dampaknya yang signifikan dalam pembelajaran terutama dalam pencapaian tujuan pembelajaran.

Hal ini berarti perlu ada langkah-langkah strategis untuk meningkatkan motivasi guru dalam mengajar. Dalam beberapa penelitian mengungkapkan strategi meningkatkan motivasi guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas. Adapun langkah-langkah strategis dalam meningkatkan motivasi guru dalam mengajar adalah sebagai berikut..

Kepemimpinan dan Peran Aktif Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan yang signifikan dalam upaya meningkatkan motivasi guru dalam mengajar. Kepemimpinan kepala sekolah yang terwujud sebagai teladan dan komunikasi yang baik dalam suasana kerja akan mendorong guru-guru untuk selalu bekerja secara maksimal dalam pelaksanaan pembelajaran (Harahap, 2018). Selain itu, peran aktif kepala sekolah memiliki andil yang signifikan dalam membentuk guru-guru yang berkualitas. Dalam pembentukan guru-guru yang berkualitas, kepala sekolah diharapkan selalu memberikan suatu dorongan dan motivasi terhadap guru-guru (Fatikah dan Fildayanti, 2019). Pada intinya, kepala sekolah merupakan motivator bagi guru-guru karena kepemimpinannya memiliki pengaruh terhadap guru-guru. Selain itu, kepala sekolah juga adalah manajer yang diharapkan selalu aktif memberikan motivasi terhadap guru-guru. Dalam perannya sebagai manajer, sudah seharusnya kepala sekolah selalu memikirkan strategi yang tepat dalam pemberian motivasi terhadap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Secara esensial, memberikan motivasi adalah menyampaikan suatu hal yang dapat memberikan dorongan seseorang



untuk melakukan sesuatu dengan harapan tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Dalam konteks peran kepala sekolah dipandang sebagai salah satu yang berperan dalam meningkatkan motivasi guru dalam mengajar maka strategi yang dapat dilakukan kepala sekolah adalah dengan melakukan pengelolaan suasana kerja, memberikan penghargaan bagi guru-guru, meningkatkan kesejahteraan guru, membuka dialog dengan guru secara intensif, supervisi secara berkala, serta menyediakan sarana dan prasarana pendukung pembelajaran.

1. Pengelolaan suasana kerja

Suasana kerja di sekolah perlu selalu dibangun oleh kepala sekolah bersama dengan guru-guru. Suasana kerja yang dibangun adalah bagaimana seorang pimpinan yaitu kepala sekolah selalu berupaya memberikan pengarahan terhadap guru-guru untuk selalu menumbuhkan etos kerja di dalam diri setiap guru. Dikarenakan etos kerja adalah hal yang berkaitan dengan sikap moral yang orientasinya adalah pada norma yang wajib diikuti dan juga terkait dengan sikap kehendak yang didasarkan pada hati nurani. Hal yang diharapkan dari hal tersebut adalah guru lebih termotivasi dalam mengajar baik dari segi kedisiplinan dalam mengajar, dan selalu tertanam rasa tanggung jawab terhadap tugasnya sebagai seorang guru.

2. Pemberian penghargaan bagi guru

Penghargaan dipandang penting untuk diberikan terhadap guru-guru yang berprestasi dan memiliki daya juang yang besar dalam menjalankan perannya sebagai guru (Hartawan, 2020). Guru akan selalu terdorong untuk memberikan yang terbaik apabila ada penguatan berupa penghargaan yang diberikan (Harahap, 2018). Mengapa demikian? Hal ini karena dengan penghargaan yang diberikan, guru merasa bahwa kinerjanya sangat dihargai. Selain itu, dengan adanya penghargaan, guru akan semakin terdorong untuk selalu meraih prestasi dalam pencapaian pembelajaran secara terus-menerus yang tentunya akan berdampak baik pada peningkatan kualitas pembelajaran di kelas.

3. Meningkatkan kesejahteraan guru

Kesejahteraan guru merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan. Kesejahteraan yang baik akan berdampak pada kinerja seorang guru dalam menjalankan tugasnya (Wahyudin, 2020). Dengan jaminan kesejahteraan yang baik, guru akan terdorong dan



termotivasi dalam mengajar dan selalu berupaya meningkatkan kompetensinya. Oleh sebab itu, salah satu langkah untuk meningkatkan motivasi guru dalam mengajar adalah dengan memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan guru.

4. Membuka dialog dengan guru secara intensif

Pimpinan merupakan orang yang bertanggung jawab dalam suatu organisasi yang diharapkan dapat berkontribusi dalam menumbuhkan iklim komunikasi yang baik dalam organisasinya (Wijaya, 2013). Begitu pula dalam dunia pendidikan khususnya di sekolah, peran kepala sekolah diharapkan dapat membangun komunikasi/dialog dengan para guru agar motivasi guru dalam mengajar dapat ditingkatkan. Dengan kata lain, dialog antara kepala sekolah dengan guru juga dapat meningkatkan motivasi guru dalam mengajar. Dalam menjalankan tugasnya, guru perlu untuk selalu membangun komunikasi/dialog dengan kepala sekolah dan guru-guru lainnya. Dialog perlu dibangun secara intensif. Dialog dengan kepala sekolah maupun guru-guru lainnya akan membuka wawasan bersama tentang bagaimana menciptakan kualitas pembelajaran yang baik, dan bagaimana menjalankan tugas secara kolaboratif satu sama lain antara guru. Selain itu, dialog yang selalu dibangun antara kepala sekolah dan guru akan membuat guru menjadi lebih termotivasi dalam mengajar karena dalam dialog terbuka, guru selalu mendapatkan arahan dan penguatan serta pembinaan dari kepala sekolah agar selalu berkarya dan berinovasi serta meraih prestasi dalam peningkatan kompetensinya sebagai seorang guru. Penguatan dari seorang kepala sekolah dalam forum dialog juga dapat menjadi arah bagi para guru dalam setiap tindakannya dalam pembelajaran. Penguatan yang selalu ada dibangun dalam forum dialog juga menunjukkan kepedulian seorang pimpinan sehingga guru selalu termotivasi untuk mengajar.

5. Supervisi secara berkala

Supervisi dapat dikatakan sebagai suatu bentuk kegiatan untuk membantu guru-guru agar pekerjaannya dapat dilaksanakan secara efektif. Supervisi dilakukan dengan tujuan agar guru-guru menjadi lebih termotivasi menjadi guru yang profesional. Supervisi dalam dunia pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai pengawasan dan juga sebagai dasar untuk memastikan apakah kegiatan-kegiatan telah dijalankan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan melainkan supervisi juga dapat dijadikan sebagai acuan dalam mengidentifikasi



strategi untuk mencapai pembelajaran yang efektif di kelas yang dilaksanakan oleh guru (Kristiawan dkk., 2019).

Supervisi secara berkala perlu dilakukan dalam dunia pendidikan khususnya pembelajaran di sekolah (Akhmad, 2022). Hal ini dikarenakan supervisi yang dilakukan secara berkala dapat meningkatkan motivasi guru dalam mengajar (Rahayu, 2021). Secara alur, dengan adanya supervisi yang dilakukan secara berkala maka hasilnya adalah pembelajaran yang efektif dan berkualitas yang dihasilkan oleh guru. Selain itu, dengan adanya supervisi maka guru akan selalu termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam mengajar. Dengan kata lain, supervisi berkala akan mendorong seorang guru untuk selalu meningkatkan kompetensinya dan berprestasi.

6. Menyediakan fasilitas sarana dan prasarana pendukung pembelajaran. Penyediaan sarana dan prasarana pendukung pembelajaran berperan penting dalam meningkatkan motivasi guru dalam mengajar (Sulfemi, 2020). Oleh karena itu agar motivasi guru dalam mengajar dapat ditingkatkan maka sudah seharusnya diupayakan semaksimal mungkin untuk memfasilitasi para guru dengan sarana dan prasarana pendukung pembelajaran. Dengan kata lain, apabila sarana dan prasarana pendukung pembelajaran tersedia, guru menjadi termotivasi dalam mengajar karena dalam pelaksanaan pembelajaran yaitu mengajar, guru dapat mengeksplorasi keterampilannya karena memiliki beberapa alternatif dalam memberikan penguatan materi terhadap siswa yang tidak lain karena didukung oleh sarana dan prasarana yang ada.

Menanamkan Prinsip bahwa Mengajar adalah Ibadah

Jika paparan sebelumnya disampaikan bahwa motivasi guru dalam mengajar dapat tumbuh dari peran aktif kepala sekolah maka ada faktor lain juga yang dapat memengaruhi motivasi diri seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Dapat dikatakan bahwa pada penjelasan sebelumnya itu berkaitan dengan yang namanya faktor eksternal yaitu dari faktor lingkungan kerja. Namun, di sisi lain faktor internal juga merupakan suatu hal yang berperan penting dalam membangkitkan motivasi seorang guru dalam mengajar. Agar guru memiliki motivasi dalam mengajar maka diharapkan guru selalu meniatkan dan menanamkan prinsip di dalam diri bahwa mengajar adalah ibadah. Hal ini karena guru merupakan pekerjaan yang mulia, menyenangkan, dan membawa



berkah. Dalam melaksanakan pembelajaran, guru juga akan dibentuk rasa kesyukuran, kesabaran, serta dukungan sosial sehingga guru dapat mencapai kepuasan dalam bekerja (Balkis dan Masykur, 2016). Mengajar adalah ibadah karena dengan mengajar, guru telah mengamalkan ilmu yang berkah dan bermanfaat. Oleh karena itu, guru diharapkan selalu memberi motivasi dalam mengajar dengan terus menanamkan nilai-nilai mulia dan kebaikan serta keberkahan.





BAB V

MOTIVASI TENAGA KEPENDIDIKAN DAN CARA MENINGKATKANNYA

lituis
Deetje Josephine Solang

Memahami Pendidikan dan Motivasi

Pendidikan adalah salah satu sektor yang sangat penting dalam pembangunan suatu negara. Untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal, dibutuhkan peran aktif dari tenaga kependidikan yang terdiri dari guru, dosen, dan tenaga pendidik lainnya. Motivasi tenaga kependidikan memegang peran kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan (Jamaluddin dkk., 2019).

Motivasi merupakan kekuatan potensial dalam diri manusia yang dapat diciptakan oleh diri sendiri atau oleh berbagai rangsangan dari luar. Motivasi terutama berkaitan dengan insentif moneter dan non-moneter yang mungkin memengaruhi hasil kinerja baik atau buruk, tergantung pada konteks dan keadaan individu yang bersangkutan. Motivasi sulit dicapai karena sulit bagi seorang pemimpin untuk memahami persyaratan



dan keinginan bawahan agar dia dapat melakukan tugasnya (Maria dkk.,2013). Motivasi yang tinggi dapat memengaruhi kinerja tenaga kependidikan sehingga mampu memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi para siswa atau mahasiswa. Namun, motivasi sering kali menjadi tantangan bagi tenaga kependidikan, terutama dalam menghadapi berbagai perubahan dan tantangan yang terus berkembang di dunia pendidikan.

Manusia lebih suka memperoleh sesuatu yang mirip atau berbeda dari individu lain jika situasi internal dan eksternal mendorong arah itu. Hal ini secara tidak langsung menunjukkan kekuatan motivasi berupa kemampuan diri untuk mencapai apa yang orang lain telah atau belum lakukan, atau dengan kata lain orang tersebut memiliki kapasitas untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian, motivasi yang diantisipasi dari instruktur adalah bahwa fungsi motivasi ini dapat memengaruhi kinerja guru. Motivasi adalah bagaimana mendorong instruktur untuk bekerja sehingga mereka akan bekerja keras dan menyumbangkan semua bakat, ide, dan keterampilan mereka untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru memiliki cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan atau digunakan ditentukan oleh kekuatan dorongan motivasi seseorang, serta keadaan dan peluang yang tersedia (Maria dkk., 2013).

Hasibuan (2003) berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan, karena adanya dorongan oleh kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat; harapan keberhasilannya; dan nilai insentif yang terletak pada tujuan. Menurut pendapat Maslow yang dikenal dengan teori kebutuhan manusia bahwa seseorang mempunyai lima tipe kebutuhan dan kebutuhan ini akan digunakan untuk menyusun hierarki. Artinya, kebutuhan dibangun atas dasar dari bawah ke atas atau dengan kata lain bahwa kebutuhan harus dipenuhi sebelum dipicu oleh kebutuhan selanjutnya.

Berbagai kebutuhan yang diinginkan oleh seseorang berjenjang, artinya apabila kebutuhan pada jenjang pertama telah dipenuhi maka kebutuhan jenjang kedua akan mengutamakan, apabila kebutuhan pada jenjang kedua telah dapat dipenuhi maka kebutuhan jenjang ketiga akan menonjol, demikian seterusnya sampai dengan kebutuhan jenjang kelima. Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung



bersinggungan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Untuk itu dalam menunjang kegiatan guru diperlukan iklim sekolah yang kondusif dan hubungan yang baik antar-unsur-unsur yang ada di sekolah, di antaranya yaitu kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, dan siswa. Serta hubungan baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah dengan orang tua murid atau masyarakat (Maria dkk., 2013). Peningkatan kompetensi guru dapat diawali melalui meningkatkan motivasi kerja guru (Mangkunegara, 2011).

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan di sekolah adalah kinerja guru, karena guru merupakan salah seorang pelaksana pendidikan yang sangat diperlukan. Namun, tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi pembelajaran, yang tentu akan berdampak terhadap kurang berhasilnya tujuan yang hendak dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru (Sardiman, 2011). Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, guru harus bekerja secara optimal agar dapat memberikan kontribusi kepada produktivitas sekolah. Namun, pada kenyataannya masih banyak guru yang memiliki kinerja yang kurang baik, baik dalam merencanakan sehingga dikhawatirkan mutu pendidikan bukannya semakin meningkat, tetapi justru semakin menurun.

Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan motivasi tenaga kependidikan agar mereka dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan pendidikan. Cara-cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi tenaga kependidikan antara lain memberikan penghargaan atau *reward*, memberikan kesempatan untuk pengembangan karier, mengadakan pelatihan dan pendidikan, serta memberikan dukungan dan lingkungan kerja yang kondusif.

Tenaga Pendidik

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dalam jalur formal. Guru dalam menjalankan fungsinya di antaranya berkewajiban untuk menciptakan suasana pendidikan yang



bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dialogis, dan memberikan motivasi terhadap siswa dalam membangun gagasan, prakarsa, dan tanggung jawab siswa untuk belajar (Manzilatusifa, 2007).

Guru memiliki banyak tugas baik yang terkait oleh dinas maupun di luar dinas dalam bentuk pengabdian, dan menurut jenisnya dapat dibedakan, yakni tugas dalam bidang profesi; tugas kemanusiaan dan tugas dalam bidang profesi; serta bidang kemasyarakatan. Selain itu tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik (berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup), mengajar (berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi), dan melatih (berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada peserta didik) (Usman, 1995).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagai berikut. Dosen adalah tenaga pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian terhadap masyarakat. Dosen atau guru harus memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan. Selain kualifikasi akademik, dosen ataupun guru harus memiliki kompetensi, profesional, kepribadian, dan sosial. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru serta dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, jelaslah bahwa tenaga pendidik khususnya dosen memiliki posisi yang sangat penting dalam membina dan mendidik para mahasiswa sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang andal dan berkualitas. Walaupun kita tahu bahwa pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang baik tidak hanya didapatkan dari perguruan tinggi saja, tetapi ada juga dari luar lembaga pendidikan tinggi seperti pada lingkungan keluarga, diharapkan semua itu dapat saling berkesinambungan dalam hal mendidik putra-putri bangsa agar bisa sesuai dengan harapan dan cita-cita bangsa (Rahmawati, 2019).

Faktor utama yang harus ditingkatkan adalah kinerja guru. Kinerja adalah perwujudan perilaku kerja yang ditandai dengan keluwesan gerak, ritme, dan urutan kerja yang selaras dengan proses sehingga menghasilkan luaran yang memenuhi kriteria kualitas, kecepatan, dan kuantitas. Smith (2003) sependapat, menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses,



baik manusia maupun lainnya. Akibatnya, kinerja dapat dianggap sebagai hasil atau hasil dari suatu proses. Rahayu (2011) menemukan dalam penelitiannya bahwa rendahnya mutu pendidikan disebabkan oleh beberapa masalah yang signifikan, antara lain pendidikan yang tidak efektif, tidak efisien, tidak relevan, dan standarisasi, sarana dan prasarana pendidikan yang tidak memadai, kesempatan pendidikan yang tidak merata, biaya pendidikan yang tinggi, prestasi siswa yang rendah, dan kualitas guru yang rendah.

Pada dasarnya setiap orang memiliki keinginan untuk menjadi lebih baik dalam menjalankan tugas, begitu juga dengan guru. Namun kenyataannya, pelaksanaan tugas dari para guru terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini terlihat dari beberapa tanda sebagai berikut.

1. Rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran.
2. Kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas.
3. Rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (*classroom action research*).
4. Kurangnya kedisiplinan.
5. Rendahnya komitmen profesi.
6. Rendahnya kemampuan manajemen waktu (Risda, 2014).

Secara umum, tenaga kependidikan adalah kelompok tenaga kerja yang terdiri dari orang-orang yang bekerja di lembaga pendidikan, seperti sekolah, perguruan tinggi, dan lembaga pendidikan lainnya. Kelompok ini terdiri dari berbagai macam profesi, seperti administrator, guru, pengawas sekolah, konselor, perpustakaan, petugas kebersihan, petugas keamanan, dan lain sebagainya. Tujuan utama tenaga kependidikan adalah untuk menunjang keberhasilan pendidikan, dan mereka bekerja sama dengan guru serta staf lainnya untuk mencapai tujuan ini.

Oleh karena itu, tenaga pendidik dalam hal ini guru merupakan sumber daya manusia yang sangat penting, artinya di dalam menentukan kelangsungan hidup suatu instansi pendidikan dan selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya institusi pendidikan lebih terjamin dan semakin meningkat. Tenaga pendidik (guru) merupakan bagian yang integral dari suatu perkumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peranan penting dibandingkan faktor-faktor lainnya. Mengingat sedemikian pentingnya faktor tenaga pengajar maka institusi harus merekrut karyawan yang berkompeten yaitu memiliki kemampuan bekerja dan kemampuan berorganisasi yang baik. Di samping itu harus memberikan



tunjangan kesejahteraan terhadap tenaga pengajar (guru) agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di instansi pendidikan.

Motivasi Kerja

Kinerja adalah masalah sulit yang dipengaruhi oleh beberapa pengaruh internal dan eksternal. Secara internal, kinerja guru dapat ditentukan oleh motivasi kerja guru, yang dihubungkan dengan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing guru dalam memilih karier sebagai guru. Motivasi dapat mengarah pada hasil yang baik dan buruk. Jika motivasi bersifat positif maka akan menghasilkan suatu karya yang positif atau unggul dalam mencapai suatu tujuan. Namun, jika mengarah ke arah negatif maka akan memberikan hasil yang buruk atau akan gagal mencapai tujuan yang ditargetkan. Selain itu, kinerja guru dapat dipengaruhi oleh variabel eksternal seperti lingkungan fisik dan sosial sekolah, seperti struktur sekolah yang dibuat, budaya sekolah, iklim sekolah, dan bahkan kepemimpinan kepala sekolah (Agustina dkk., 2020). Secara etimologis istilah motivasi berasal dari kata bahasa Latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2001).

Teori ERG Alderfer (*existence, relatedness, growth*) adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer. Teori Alderfer menemukan adanya tiga kebutuhan pokok manusia sebagaimana berikut. *Pertama, existence needs* (kebutuhan keadaan), adalah suatu kebutuhan agar tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman serta *hygiene factors* dari Herzberg. *Kedua, relatedness needs* (kebutuhan berhubungan), mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow dan *hygiene factors* dari Herzberg. *Ketiga, growth needs* (kebutuhan pertumbuhan), adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow serta *motivation factors* dari Herzberg (Koontz, 1990).

Menurut Winardi (2002) motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan



imbalan non-moneter yang dapat memengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Menurut Fachrudin (2000) motivasi dibedakan atas dua golongan sebagai berikut.

1. Motivasi asli

Motivasi asli adalah motivasi untuk berbuat sesuatu atau dorongan untuk melakukan sesuatu yang muncul secara kodrati pada diri manusia.

2. Motivasi buatan

Motivasi buatan adalah motivasi yang masuk pada diri seseorang baik usaha yang disengaja maupun secara kebetulan.

Husaini (2006) berpendapat bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan kebutuhan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi kerja dapat berfungsi sebagai pendorong keinginan yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dengan mengarahkan seluruh potensi yang ada. Amirullah (2015) mengemukakan bahwa tiga alasan utama yang mendorong perlunya motivasi dalam organisasi, yaitu untuk mengamati dan memahami tingkah laku bawahan; mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan; dan memperhitungkan, mengawasi, dan mengubah, serta mengarahkan tingkah laku bawahan. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dengan demikian motivasi kerja adalah segala sesuatu yang mendorong seorang karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh institusi di mana ia bekerja, yang tentunya didorong oleh kekuatan motif-motif pribadi masing-masing. Motivasi merupakan hal terpenting dalam mencapai tujuan. Dalam organisasi pendidikan, motivasi kerja sangat dibutuhkan demi kelancaran penyelenggaraan proses pembelajaran dan tercapainya tujuan pendidikan. Berdasarkan pengalaman penulis, motivasi penting karena alasan sebagai berikut.

1. Dengan memiliki motivasi yang muncul karena kesadaran diri, guru lebih tekun dalam pekerjaannya, guru memiliki kecermatan dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaannya, serta adanya kesabaran



- dalam menyelesaikan pekerjaannya walaupun membutuhkan waktu yang lama.
2. Tanpa motivasi kerja, baik suasana sekolah maupun kelas menjadi kurang kondusif bagi kegiatan pembelajaran. Secara positif dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dimiliki guru maka guru akan melaksanakan semua rangkaian tugas yang ada sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya serta yang diharapkan dalam mewujudkan tujuan pendidikan.
 3. Disiplin merupakan jalan bagi guru untuk sukses dalam melaksanakan pekerjaannya, dan mempertahankan prestasi kerja, serta bersaing secara sportif (Risda, 2014).

Dapat dikatakan dengan jelas bahwa motivasi merupakan faktor yang berarti dalam mendorong seseorang untuk menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi, serta meningkatkan semangat sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, tidak akan mungkin tujuan pendidikan tersebut dapat tercapai dengan baik sesuai dengan yang dijelaskan dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3. Dari penjelasan di atas dapat menyimpulkan motivasi akan mendorong manusia untuk berbuat dan penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan. Selain itu motivasi juga menentukan dan menyeleksi arah perbuatan apa yang harus dikerjakan untuk mencapai tujuan.

Selain karakteristik yang disebutkan di atas, seorang pendidik memiliki pertimbangan lain yang mungkin memengaruhi motivasi kerja. Banyak variabel yang memengaruhi motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, antara lain pengaruh internal/intrinsik yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang dan pengaruh eksternal/ekstrinsik yang berasal dari luar diri seseorang. Herzberg menciptakan teori konten yang dikenal sebagai teori motivasi dua faktor (Ivancevich, 2006). Ketidakpuasan, motif kebersihan, atau faktor internal dan ekstrinsik adalah nama yang diberikan untuk kedua elemen ini. Mereka termasuk elemen intrinsik/pemuas seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan dorongan untuk maju. Sementara unsur ekstrinsik atau *dissatisfier* yang memengaruhi motivasi kerja, antara lain gaji; keamanan kerja; keadaan kerja; status; proses bisnis; kualitas supervisi teknis; dan kualitas hubungan interpersonal.



Upaya Meningkatkan Motivasi

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja guru sekolah dasar, dalam hal ini seorang tenaga pendidik dapat meningkatkan motivasi kerja dengan cara sebagai berikut.

1. Memberikan pujian
Pujian itu adalah suatu ucapan yang membuat orang yang mendengarnya merasa tersanjung sehingga dapat juga memberikan motivasi terhadap orang yang dipuji. Pujian itu penting sekali, guna untuk menunjukkan betapa kita benar-benar menyukai apa yang dikatakan, dilakukan, atau dicapai oleh seseorang. Pujian membuat orang menjadi lebih baik.
2. Memberikan penghargaan (piagam)
Penghargaan adalah sesuatu yang diberikan terhadap seseorang atau organisasi yang unggul dalam mata pelajaran tertentu. Upaya lain untuk meningkatkan motivasi yang dapat dilakukan kepala sekolah adalah dengan memberikan penghargaan terhadap guru yang berprestasi baik atau prestasi lainnya, oleh karena itu kepala sekolah harus memberikan penghargaan seperti piagam. Piagam ini dapat diberikan pada saat-saat penting seperti upacara bendera, saat kepala sekolah menyerahkan sertifikat di depan para pengajar dan siswa.
3. Bonus
Bonus adalah hadiah tambahan untuk pekerja yang bukan gaji atau tambahan dividen kepada pemegang saham. Dengan memberikan bonus dalam rangka meningkatkan motivasi guru, di mana kepala sekolah dapat memberikan bonus berupa materi seperti barang atau uang yang sesuai dengan keadaan dan kemampuan sekolah, atau mungkin juga berupa pemberian kesempatan liburan, singkatnya kursus pendidikan, dan sebagainya. Semuanya harus sesuai dengan keadaan dan kemampuan sekolah.
4. Memberikan fasilitas
Fasilitas seperti ruang kerja yang nyaman. Agar motivasi dan produktivitas kerja guru dapat meningkat maka salah satu syaratnya adalah tersedianya suasana dan ruangan kerja yang nyaman. Hal ini dapat



dijadikan pertimbangan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja yang nyaman bagi para gurunya (Risda, 2014).

Adapun ciri-ciri guru (tenaga pendidik) yang memiliki motivasi kerja menurut Risda (2014) adalah sebagai berikut.

1. Ketekunan

Dalam melaksanakan tugas, seorang guru harus memiliki ketekunan yang tinggi karena ia memiliki tanggung jawab untuk memberikan pendidikan dan pengetahuan terhadap anak didiknya, siswa sebagai si terdidik yang merupakan makhluk individu dengan ciri dan karakter yang berbeda-beda serta dengan tingkat pemahaman yang berbeda-beda sehingga guru harus memiliki ketekunan dalam melaksanakan tugasnya.

2. Kegairahan dan semangat kerja

Kegairahan kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga penyelesaian pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Materi yang disampaikan terhadap siswa akan lebih mudah diserap apabila disampaikan dengan penuh semangat.

3. Disiplin

Guru yang memiliki rasa disiplin yang tinggi akan tercermin dari sikapnya yang cenderung untuk mematuhi peraturan dan tata tertib sekolah, mengutamakan pekerjaan daripada kepentingan pribadi, serta tidak menunda-nunda pekerjaan.

4. Tanggung jawab

Dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pendidik, guru harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Guru yang bertanggung jawab dapat terlihat dari sikapnya, seperti mau bekerja keras; berusaha untuk tepat waktu; mau menanggung risiko atau sanksi; tidak melimpahkan kesalahan terhadap orang lain; optimis dalam melaksanakan pekerjaan; serta mampu mengatasi permasalahan yang terjadi dalam melaksanakan tugas.





BAB VI

TEORI-TEORI MOTIVASI (SECARA UMUM)

litus
Siti Zulaichoh, M.Pd.

Memahami Teori Motivasi

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang memiliki motivasi berarti ia telah memiliki kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang, bisa juga dikatakan seseorang melakukan hobinya. Sementara motivasi ekstrinsik manakala elemen-elemen di



luar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.

Banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yang dimaksudkan untuk memberikan uraian yang menuju pada apa sebenarnya manusia dan manusia akan dapat menjadi seperti apa. Teori motivasi memang tidak dapat dimungkiri bahwa motivasi memiliki peran yang sangat penting untuk kehidupan semua orang yang ada di dunia, orang-orang tentu telah menentukan dan memiliki hal yang dapat mereka gunakan sebagai motivasi untuk menjalani hari dalam bekerja, bersekolah, hidup, dan lain sebagainya. Motivasi tidak hanya dapat diperoleh dari diri sendiri saja, motivasi juga dapat diperoleh melalui pujian orang lain, motivator, ataupun media. Motivasi sendiri terjadi karena adanya proses psikolog dalam diri kita yang dapat memberikan sebuah kegigihan serta arah dan tujuan dalam melakukan semua pekerjaan, baik pekerjaan sukarela maupun pekerjaan yang memiliki tujuan tertentu.

Seperti pada penjelasan singkat di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi utama dari motivasi sendiri adalah tidak lain dan tidak bukan hanya untuk membuat diri menjadi lebih bersemangat serta terpacu untuk menyelesaikan sesuatu agar mendapatkan apa yang diinginkan. Bentuk motivasi pun sangat beragam, tidak hanya berbentuk kata-kata saja, akan tetapi motivasi juga dapat berbentuk sebuah keinginan serta dorongan yang kuat dari dalam diri sendiri. Seseorang yang memiliki motivasi akan secara otomatis membuat target serta harapan untuk segera menyelesaikan apa yang akan mereka mulai.

Ternyata motivasi ini memiliki beberapa teori-teori yang pernah diciptakan oleh beberapa ahli. Teori-teori motivasi ini terus berkembang dan semakin menjadi banyak dari tahun ke tahunnya. Banyaknya teori motivasi ini disebabkan oleh perkembangan zaman sehingga membuat teori motivasi terus beradaptasi dengan perkembangan zaman itu pula. Sebelum membahasnya lebih lanjut mengenai semua hal yang menyangkut teori motivasi, ada baiknya jika kita memulainya dari awal, kami akan mengajak anda untuk mempelajari lebih lanjut mengenai teori motivasi dimulai dari pengertiannya.





Bagan 1 Pembagian Teori-Teori Motivasi

Teori motivasi adalah teori yang mengulas mengenai motivasi serta mengelompokkannya menjadi beberapa bentuk dari waktu ke waktu. Motivasi sendiri merupakan salah satu kosakata atau istilah yang tentunya tidak asing untuk kita dan sering dijumpai dalam kehidupan sehari-hari (Uno, 2008). Secara umum, motivasi dapat diartikan sebagai sebuah kemauan, dorongan, minat, maupun hasrat seseorang yang begitu besar yang datangnya bisa dari dalam diri sendiri maupun dari faktor eksternal lain.

Hasrat tersebut timbul ketika seseorang memiliki tujuan serta ada sesuatu yang ingin dicapai. Seseorang akan secara otomatis memiliki motivasi ketika mereka menginginkan sesuatu. Motivasi juga dapat diartikan sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk mempertahankan bahkan memulai perilaku mereka yang merujuk pada tujuan mereka sendiri. Secara bahasa, istilah motivasi berasal dari bahasa Latin memiliki kata *movere* yang memiliki arti dan makna menggerakkan. Motivasi juga memiliki arti dari beberapa ahli bahasa, seperti menurut Weiner (1990) dalam Asnawi (2012) motivasi diartikan sebagai keadaan di mana diri manusia membangkitkan serta membangun dirinya sendiri untuk segera bertindak, tindakan tersebut didasari atas keinginan mencapai suatu tujuan dan agar diri kita tetap terpacu pada suatu kegiatan tertentu. Menurut Uno (2007) motivasi dapat diartikan sebagai bentuk dorongan yang datangnya dapat dari dalam maupun luar diri manusia yang memiliki ciri-ciri seperti adanya dorongan, hasrat, keinginan, minat, harapan, cita-cita, penghormatan, serta kebutuhan. Sementara menurut Imron (1966), menguraikan bahwa motivasi berasal dari kata *motivation* berasal dari bahasa Inggris yang memiliki arti sebuah dorongan atau alasan mengapa kita harus melakukan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu.



Sementara Stephen P. Robbins (2003) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Dari definisi tersebut terdapat tiga kunci utama, yakni intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas menyangkut seberapa kerasnya seseorang berusaha. Hal tersebut merupakan unsur yang paling difokuskan oleh kebanyakan orang apabila membicarakan tentang motivasi. Namun, menurut Robbins (2003), intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali apabila upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, kita harus mempertimbangkan kualitas dari upaya maupun intensitasnya. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Hal ini merupakan ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap bertahan pada pekerjaan yang cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Sutrisno (2009) mengatakan bahwa setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia, dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, dapat dikatakan bahwa sebuah teori motivasi memiliki isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu manajer dan karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi. Tidak ada organisasi yang bisa berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari para anggotanya. Karena alasan itu, para manajer dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang motivasi. Teori motivasi dikelompokkan menjadi dua aspek, yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu alasan yang juga dapat menjadi dorongan bagi setiap orang untuk melakukan, menuntaskan, dan menyelesaikan suatu kegiatan yang mereka mulai untuk mencapai *goals*/tujuan yang sudah ditentukan oleh motivasi tersebut.

Mengenal Konsep Dasar Motivasi

Robbins (2003) dalam bukunya *Organizational Behavior*, membagi konsep-konsep motivasi ke dalam dua bagian sebagai berikut. *Pertama*, teori awal tentang motivasi, meliputi teori hierarki kebutuhan; teori X dan



teori Y; serta teori dua faktor. *Kedua*, teori kontemporer tentang motivasi, meliputi teori ERG; teori kebutuhan McClelland; teori evaluasi kognitif; teori penetapan tujuan; teori penguatan; teori keadilan; dan teori harapan.

Sejarah Teori Motivasi

Teori motivasi berkembang dengan cepat pada saat periode tahun 1950, saat itu para ahli tengah berlomba-lomba untuk mengembangkan berbagai konsep yang menjadi pembangun teori motivasi. Diketahui ada tiga teori yang terkenal dan mengalami perkembangan dengan baik pada masa itu, ketiga teori tersebut bernama teori motivasi; teori kebutuhan; teori X dan Y; serta teori dua faktor.

Keempat teori tersebut disebut sebagai teori kuno dan menjadi landasan yang memacu proses perkembangan serta terciptanya teori baru yang diterapkan pada masa kini. Teori masa kini disesuaikan dengan perkembangan zaman serta kondisi zaman pada masa kini. Teori Hierarki Kebutuhan Manusia memiliki lima tingkatan pada tingkatan piramida di mana urutan kebutuhan yang terbawah menjadi urutan pertama alias prioritas yang harus diselesaikan dan dipenuhi terlebih dahulu. Teori motivasi mengajarkan kepada kita apabila ingin memiliki bisnis atau apa pun yang berkelas, kita harus berfokus pada elemen-elemen di atas.

Teori Motivasi Douglas McGregor: X dan Y

Teori ini dikenal sebagai teori yang digunakan sebagai pembagi mengenai pandangan sifat alami yang dimiliki manusia. Pandangan tersebut dibagi menjadi dua. Hal itulah yang menyebabkan penamaan X dan Y pada teori ini. Arti dari X dan Y pada teori ini adalah X bermakna teori yang memiliki relasi dengan opini pengelolaan tradisional, sedangkan untuk teori Y memiliki makna yang berelasi dengan teori pengelolaan yang didasarkan pada penelitian perilaku secara umum. Teori Y biasanya digunakan untuk mengelola perilaku manusia di zaman modern dalam dunia kerja. Untuk teori X memiliki banyak sisi buruk dalam segi dunia kerja, antara lain sebagai berikut.

1. Pekerja yang menggunakan teori ini relatif memiliki kekayaan berupa penolakan pada pekerjaan mereka dan berusaha sekeras mungkin untuk lari dari tanggung jawab mereka.
2. Para pekerja harus dikontrol dan apabila pekerja tidak patuh maka pekerja akan menerima hukuman.



3. Beberapa pekerja tidak giat dan hanya memberikan sedikit kerja keras pada pekerjaan yang mereka kerjakan.
4. Pemimpin yang menerima teori X cenderung akan membuat struktur dan mengontrol pegawai mereka secara ketat. Mereka percaya bahwa mengontrol pegawai mereka secara ketat adalah jalan keluar untuk mengatasi ketidakpercayaan manajer tersebut pada pegawainya sendiri.

Lalu bagaimana dengan teori Y? Berbeda dengan teori X, teori Y diklaim bahwa isinya dinilai lebih membawa pengaruh positif dibandingkan dengan teori X. Adapun isi dari teori Y adalah sebagai berikut.

1. Pegawai diperbolehkan bekerja secara alami dan boleh istirahat serta melakukan kegiatan yang sekiranya dapat menghiburnya.
2. Pegawai pada teori X mengalami proses pembelajaran tentang bagaimana menerima serta mencari tanggung jawab mereka sendiri.
3. Para pegawai dinilai memiliki suatu kemampuan di mana mereka dapat membuat sebuah keputusan yang bijaksana serta inovatif untuk perusahaan.
4. Manajer yang menganut teori Y cenderung tidak memikat serta menganggap manusia tidak perlu dikontrol secara berlebihan, justru manajer akan bersedia untuk membantu para karyawan mereka untuk lebih dewasa dan membiarkan karyawannya berkembang tanpa harus terikat oleh aturan yang berlebihan.

Teori Motivasi McClelland: Kebutuhan

Dalam teori ini terdapat tiga poin penting yang dikemukakan oleh McClelland. Menurutnya seseorang dapat meraih motivasi menggunakan tiga hal, yakni motivasi untuk mencapai prestasi, motivasi untuk memiliki koneksi, dan yang terakhir adalah motivasi untuk memiliki kekuasaan. Ketiga motivasi ini tentu mustahil untuk dapat diturunkan terhadap keturunan kita, tetapi motivasi ini dapat dibangun sendiri. Diyakini bahwa apabila seseorang memiliki motivasi cenderung akan sangat menyukai tantangan dan menyelesaikan masalah. Mereka akan dengan sigap memunculkan motivasi mereka dan membuat pencapaian mereka sendiri. Mereka memiliki keyakinan yang kuat akan dapat menyelesaikan masalah-masalah tersebut dengan cepat.

Sementara untuk orang yang termotivasi hanya karena ingin membentuk sebuah hubungan, mereka biasanya tidak terlalu kelihatan



dan takut untuk mengambil risiko. Hal tersebut dikarenakan orang yang seperti ini sangat mengutamakan hubungan mereka dibanding dengan segala hal yang ada di dunia. Lain halnya apabila seseorang menciptakan motivasi dengan tujuan mencapai kekuatan. Mereka cenderung lebih menyukai mengatur serta mengontrol orang lain dan menjadi pribadi yang sangat bertanggung jawab.

Memang tidak dapat dimungkiri bahwa setiap orang pasti memiliki cara tersendiri untuk membangun sebuah motivasi dalam diri mereka. Bagi mereka yang menjadi pemimpin, baiknya kalian mengetahui terlebih dahulu seperti apa tipe orang yang ada di dalam kelompokmu. Apabila Anda sudah paham betul tipe mereka maka anda akan dengan mudah menetapkan mau dibangun seperti apa kekuatan di dalam kelompok yang Anda buat.

Teori Motivasi Herzberg: Teori Dua Faktor

Dalam teori ini Herzberg menyebutkan bahwa ada dua faktor yang dapat dimanfaatkan untuk menjaga kestabilan dari motivasi seseorang dalam sebuah regu. Kedua faktor itu adalah sebagai berikut.

1. *Motivator factors*

Motivasi seseorang sangat bergantung pada bagaimana motivatornya memberikan sebuah motivasi pada seseorang. Saat sedang bekerja, tentu seseorang memerlukan adanya sebuah dorongan yang datanginya dari orang lain. Dorongan itu tentu akan sangat membantunya untuk tetap termotivasi dan akan meningkatkan performa kerjanya menjadi lebih keras.

2. *Hygiene factors*

Faktor ini tentu menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan yang bekerja di suatu perusahaan tertentu. Apabila faktor ini tidak terpenuhi tentu akan membuat karyawan tidak selera dan kehilangan motivasi untuk bekerja karena melihat ruang kerja atau tempat kerja yang tidak nyaman untuk mereka.

Teori Motivasi Edwin Locke

Teori ini dikemukakan oleh Edwin Locke tepat pada tahun 1968. Teori ini menjadi bentuk dari teori yang dikembangkan dari teori-teori motivasi sebelumnya. Teori ini dikembangkan guna meningkatkan motivasi untuk



tempat kerja yang modern. Edwin Locke menjelaskan, untuk meningkatkan motivasi pada karyawan hendaklah menciptakan hubungan antara tujuan, produktivitas, dan *engagement* yang dimiliki oleh anggota dari kelompok kerja tersebut. Edwin Locke juga menyebutkan kelima prinsip yang dapat diterapkan guna tercapainya kesuksesan dari kelompok kerja tersebut. Kelima prinsip itu adalah kejelasan (*clarity*), tantangan (*challenge*), komitmen (*commitment*), timbal balik (*feedback*), dan yang terakhir melengkapi tugas (*task complexity*).

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kepada kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja, maupun dalam kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.



Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

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 seseorang 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 apabila 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 maka motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah.

Di kalangan ilmuwan dan para praktisi manajemen sumber daya manusia teori harapan ini memiliki 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.

Jenis-Jenis Motivasi

Menurut sumber yang kami peroleh, motivasi dibedakan menjadi dua jenis dari sumbernya, yaitu motivasi yang bersumber dari intrinsik dan yang kedua adalah motivasi yang bersumber dari ekstrinsik. Berikut akan kami uraikan arti dari kedua jenis motivasi tersebut beserta dengan contohnya.

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik atau yang juga bisa disebut dengan motivasi internal merupakan motivasi yang datangnya bersumber dari dalam diri sendiri tanpa adanya ataupun dipengaruhi oleh faktor-faktor luar seperti pengaruh dari orang lain.

Contoh dari motivasi intrinsik atau internal adalah keinginan seorang individu untuk mencari penghasilan dan uang guna membeli barang yang ia inginkan, membeli barang tersebut benar-benar keinginannya bukan karena kebutuhan.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik atau yang bisa juga disebut dengan motivasi eksternal adalah motivasi yang muncul karena adanya pengaruh yang datangnya dari luar maupun orang lain. Motivasi ini biasanya datang ketika seseorang menginginkan untuk mendapatkan sesuatu dari orang lain atau juga biasanya mendapatkan barang yang orang lain punya, motivasi jenis ini juga dapat muncul ketika seseorang ingin menjauhi sesuatu yang memiliki pengaruh negatif dari luar.

Contoh dari motivasi ekstrinsik adalah ketika seseorang ingin mendapatkan penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari orang lain, ketika seseorang ingin mengikuti gaya hidup orang lain karena ia merasa gengsi, ketika seseorang memiliki keinginan untuk dapat diterima oleh orang lain, dan masih banyak lagi.



Faktor-Faktor Penyebab Motivasi

Manusia memiliki lima faktor utama yang dapat digunakan sebagai faktor untuk memancing motivasi pada diri manusia. Kelima faktor tersebut umumnya berada pada kategori kebutuhan sehari-hari yang harus terpenuhi. Faktor-faktor tersebut ditentukan oleh masing-masing individu, tergantung pada diri mereka dalam memilih faktor mana yang akan mereka utamakan dalam meraih mendapatkan motivasi. Adapun penjelasan mengenai kelima faktor tersebut adalah sebagai berikut.

1. *Physiological needs*
Kebutuhan fisiologi ini mencakup kebutuhan-kebutuhan dasar yang dibutuhkan oleh manusia, seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan lain sebagainya. Manusia yang berada pada hierarki kebutuhan tingkat ini jelas tidak mementingkan kehormatan, uang tabungan, atau lain sejenisnya.
2. *Safety needs*
Kebutuhan tingkat dua akan membuat manusia membangun motivasi pada dirinya untuk segera memiliki rumah sebagai tempat berlindung.
3. *Social needs*
Pada kebutuhan tingkat tiga manusia akan berusaha untuk berke-nalan dan menemukan orang yang dapat mereka percayai.
4. *Esteem needs*
Kebutuhan pada tingkat empat menyangkut tentang kehormatan. Manusia akan membangun motivasi agar mereka dapat dihormati dan dihargai oleh orang lain, tentu mereka harus mendapatkan nama, gelar, serta status.
5. *Self-actualization*
Pada tingkatan terakhir, manusia memiliki keinginan agar mereka dapat berguna dan dapat diandalkan oleh orang lain. Tingkatan ini cenderung membuat manusia memiliki keinginan untuk menjadi pemimpin dari suatu organisasi agar memiliki kekuasaan dan dapat melakukan perubahan.





BAB VII

TEORI MOTIVASI DALAM BIDANG PENDIDIKAN

litus
Kholis Aniyati, M.Pd.

Motivasi berasal dari kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat diartikan sebagai daya penggerak dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan (Saguni, 2003). Menurut Hamalik motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan yang ingin diraihinya.

M. Ngalim Purwanto mengemukakan bahwa motivasi adalah pendorong suatu usaha yang disadari untuk memengaruhi tingkah laku seseorang agar ia menjadi tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu (Purwanto, 2014). Sementara menurut Slavin, motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan



individu dapat melangkah, membuat individu tetap melangkah, dan menentukan ke mana individu mencoba melangkah (Slavin, 2011). Jadi, motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai/diraihnya.

Teori Motivasi Hierarki Kebutuhan Maslow

Seperti yang kita pahami bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda. Maslow telah menyusun kebutuhan manusia dalam lima tingkat yang akan dicapai menurut tingkat kepentingannya. Teori hierarki kebutuhan Maslow melihat bahwa individu yang bekerja memiliki tahap kebutuhan dasar yang akan dicapai dalam pekerjaannya. Tahap kebutuhan itu adalah fisiologis, keamanan dan kasih sayang; sosial dan afiliasi; serta harga diri dan aktualisasi diri atau perwujudan diri.

Inti dari teori Maslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dari suatu hierarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Robbins dan Judge digambarkan dalam suatu hierarki lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow sebagaimana berikut (Danang, 2013).

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
Teori ini dikembangkan oleh Morgan dengan sebutan *central motive state* (CMS) atau keadaan motif sentral. Teori ini bertumpu pada proses fisiologis yang dipandang sebagai dasar dari perilaku manusia atau pusat dari semua kegiatan manusia. Ciri-ciri CMS adalah bersifat tetap, tahan lama bahwa motif sentral itu ada secara terus-menerus tanpa bisa dipengaruhi oleh faktor luar maupun dalam diri individu yang bersangkutan (Prawira, 2009). Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup meliputi sandang; pangan; papan, seperti makan, minum, perumahan, tidur, dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)
Apabila kebutuhan fisiologis relatif telah terpenuhi maka akan muncul seperangkat kebutuhan-kebutuhan yang baru yang kurang lebih dapat di kategorikan (keamanan, kemantapan, ketergantungan, perlindungan, kebebasan dari rasa takut, cemas, dan kekalutan; kebutuhan akan struktur, ketertiban, hukum, batas-batas; kekuatan pada diri pelindung, dan sebagainya). Kebutuhan rasa aman juga seperti terjamin keamanannya, terlindung dari bahaya dan ancaman



penyakit, perang, kemiskinan, kelaparan, perlakuan tidak adil, dan sebagainya.

3. Kebutuhan sosial (*social needs*)

Kebutuhan sosial meliputi antara lain kebutuhan akan dicintai, diperhitungkan sebagai pribadi, diakui sebagai anggota kelompok, rasa setia kawan, dan kerja sama.

4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan akan penghargaan termasuk kebutuhan dihargai karena prestasi, kemampuan, kedudukan atau status, pangkat, dan sebagainya. Semua orang dalam masyarakat kita (dengan beberapa pengecualian yang patologis) memiliki kebutuhan atau menginginkan penilaian terhadap dirinya yang mantap, mempunyai dasar yang kuat, dan biasanya bermutu tinggi, akan rasa hormat diri, atau harga diri, dan penghargaan akan orang-orang lainnya. Karena, kebutuhan-kebutuhan ini dapat klasifikasikan dalam dua perangkat tambahan.

Pertama, keinginan akan kekuatan, prestasi, kecukupan, keunggulan, kemampuan, kepercayaan pada diri sendiri dalam menghadapi dunia, dan akan kemerdekaan, serta kebebasan. *Kedua*, kita memiliki apa yang dapat kita katakan hasrat akan nama baik atau gengsi, *pretise* (yang dirumuskan sebagai penghormatan dan penghargaan dari orang lain), status, ketenaran, dan kemuliaan, dominasi, pengakuan, perhatian, arti yang penting, martabat, atau apresiasi. Pemenuhan kebutuhan akan harga diri membawa perasaan percaya pada diri sendiri, kegunaan, kekuatan, dan kapabilitas, akan kegunaan dan rasa diperlukan oleh dunia.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

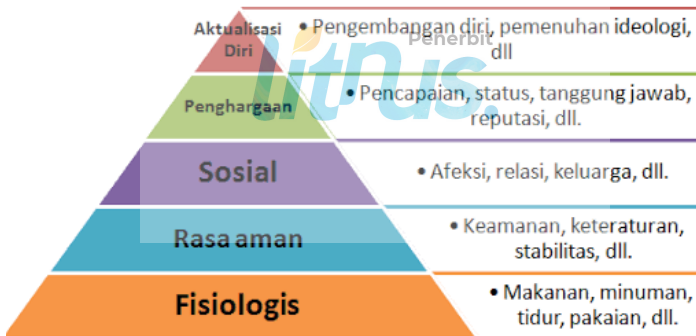
Aktualisasi diri dapat didefinisikan sebagai perkembangan yang paling tinggi dan penggunaan semua bakat kita, pemenuhan semua kualitas, dan kapasitas kita. Kita harus menjadi menurut potensi kita untuk menjadi. Walaupun kebutuhan-kebutuhan dalam tingkat yang lebih rendah dipuaskan, seperti merasa aman secara fisik maupun emosional, memiliki perasaan memiliki dan cinta, serta merasa bahwa diri kita adalah individu-individu yang berharga, tetapi kita akan merasa kecewa, tidak tenang, dan tidak puas apabila kita gagal berusaha untuk memuaskan kebutuhan akan aktualisasi diri (Schultz, 1991). Kebutuhan aktualisasi diri antara lain seperti kebutuhan



mempertinggi potensi-potensi yang dimiliki, pengembangan diri secara maksimum, kreativitas, dan ekspresi diri.

Kebutuhan menurut teori Maslow tersebut bersifat hierarkis dan berbentuk piramida. Kebutuhan biologis merupakan kebutuhan dasar sehingga menuntut porsi yang lebih besar. Orang baru menuntut kebutuhan rasa aman apabila kebutuhan biologisnya sudah tercukupi, demikian seterusnya (Amin, 2007).

Dalam pandangan Maslow orang yang mampu mengaktualisasikan dirinya tergantung dari pengalaman-pengalaman masa kanak-kanak. Sebelum mencapai aktualisasi diri, kebutuhan-kebutuhan dasar, rasa aman, cinta, penghargaan harus terlebih dahulu terpenuhi. Kebutuhan-kebutuhan tersebut disebut dengan Hierarki Kebutuhan Maslow. *Kebutuhan-kebutuhan* Maslow itu seperti tingkatan tangga, kita harus meletakkan kaki pada anak tangga yang pertama sebelum berusaha mencapai tingkatan selanjutnya (Duane Schultz, 1991:89).



Gambar 2 Hierarki Kebutuhan Maslow (Robbins dan Judge, 2008)

Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (*fisiologis*) sebelum mengarahkan perilaku ke arah kebutuhan yang paling tinggi (*self actualization*).

Teori Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik

Teori Motivasi Intrinsik

Motivasi sangat berperan dalam belajar, dengan motivasi inilah siswa menjadi tekun dalam proses belajar mengajar, dan dengan motivasi pula



hasil belajar siswa dapat diwujudkan dengan baik. Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku/aktivitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya (Uno, 2016). Seseorang yang melakukan aktivitas belajar secara terus-menerus tanpa motivasi dari luar dirinya merupakan motivasi intrinsik yang sangat penting dalam aktivitas belajar. Namun, seseorang yang tidak memiliki keinginan untuk belajar, dorongan dari luar dirinya merupakan motivasi ekstrinsik yang diharapkan. Oleh karena itu, motivasi ekstrinsik diperlukan apabila motivasi intrinsik tidak ada dalam diri seseorang sebagai subjek belajar.

Motivasi intrinsik sangat berperan dalam belajar, dengan motivasi inilah siswa dapat mencapai tujuan menjadi seorang yang terdidik dan berpengetahuan dalam proses belajar mengajar, dan dengan motivasi intrinsik dalam belajar dapat meningkatkan hasil belajar dengan baik. Motivasi intrinsik merupakan motif yang ada karena dorongan dari dalam diri seseorang. Motivasi intrinsik adalah dorongan dari dalam diri untuk menguasai suatu kompetensi guna mengatasi masalah (Mudjiman, 2007). Motivasi intrinsik menurut Sardiman (2014) adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sementara menurut Santrock (2010) motivasi intrinsik adalah motivasi internal untuk melakukan sesuatu demi sesuatu itu sendiri. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang tanpa memerlukan rangsangan dari luar dan timbul dari kemauan sendiri untuk mencapai kebutuhannya.

Jika seseorang telah memiliki motivasi intrinsik dalam dirinya maka ia secara sadar akan melakukan suatu kegiatan yang tidak memerlukan motivasi dari luar dirinya. Dalam aktivitas belajar, motivasi intrinsik sangat diperlukan, terutama belajar sendiri, seseorang yang tidak memiliki motivasi intrinsik sulit sekali melakukan aktivitas belajar terus-menerus. Seseorang yang memiliki motivasi intrinsik selalu ingin maju dalam belajar. Keinginan itu dilatarbelakangi oleh pemikiran yang positif, bahwa semua mata pelajaran yang dipelajari saat ini akan dibutuhkan dan sangat berguna kini dan di masa mendatang.

Motivasi intrinsik sangat berfungsi dalam proses belajar mengajar karena motivasi intrinsik mendorong siswa lebih mudah untuk meningkatkan hasil belajar mengajar. Motivasi intrinsik menentukan ketekunan



peserta didik dalam belajar, seorang anak yang telah termotivasi untuk belajar sesuatu, akan berusaha mempelajarinya dengan baik dan tekun, dengan mengharapkan hasil yang lebih baik. Menurut Uno (2015) indikator motivasi intrinsik belajar dapat diklasifikasikan sebagai berikut, di antaranya adanya hasrat dan keinginan berhasil; adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar; serta adanya harapan dan cita-cita. Dengan demikian indikator dari motivasi intrinsik dapat meningkatkan hasil belajar dan tujuan yang ingin dicapai dengan maksimal.

1. Adanya hasrat dan keinginan berhasil
Hasrat dan keinginan untuk berhasil dalam belajar serta kehidupan sehari-hari pada umumnya disebut motif berhasil, yaitu motif untuk berhasil dalam melakukan suatu tugas dan pekerjaan atau motif untuk memperoleh kesempurnaan. Motif semacam ini merupakan unsur kepribadian dan perilaku manusia, sesuatu yang berasal dari dalam diri manusia yang bersangkutan. Motif berhasil adalah motif-motif yang dapat dipelajari sehingga motif itu dapat diperbaiki dan dikembangkan melalui proses belajar. Seseorang yang memiliki motif berhasil tinggi cenderung untuk berusaha menyelesaikan tugasnya secara tuntas, tanpa menunda-nunda pekerjaannya. Penyelesaian tugas semacam ini bukanlah karena dorongan dari luar diri, melainkan upaya pribadi.
2. Adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar
Penyelesaian suatu tugas tidak selamanya dilatarbelakangi oleh motif berhasil atau keinginan untuk berhasil, kadang kala seorang individu menyelesaikan suatu pekerjaan sebaik orang yang memiliki motif berhasil tinggi, justru karena dorongan menghindari kegagalan yang bersumber pada kegagalan itu.
3. Adanya harapan dan cita-cita
Harapan disadari pada keyakinan bahwa orang dipengaruhi oleh perasaan mereka tentang gambaran hasil tindakan mereka, contohnya orang yang menginginkan kenaikan pangkat akan menunjukkan kinerja yang baik apabila mereka menganggap kinerja yang tinggi diakui dan dihargai dengan kenaikan.

Teori Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik sangat berperan dalam kegiatan belajar mengajar karena motivasi ini timbul karena adanya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak secara mutlak



berkaitan dengan aktivitas belajar sehingga memudahkan peserta didik mencapai tujuan dalam meningkatkan hasil belajar yang baik.

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar (Priansa, 2015). Menurut Mudjiman (2007) motivasi ekstrinsik adalah dorongan dari luar diri untuk menguasai sesuatu kompetensi guna mengatasi masalah. Sementara menurut Uno (2016) motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif kepada kegiatan pendidikan yang timbul karena melihat manfaatnya. Jadi, motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul karena adanya dorongan dari luar dan mengharap adanya pujian serta manfaat yang ingin dicapai guna mendapatkan imbalan dari orang lain.

Motivasi ekstrinsik bukan berarti motivasi yang tidak diperlukan dan tidak baik dalam pendidikan. Motivasi diperlukan agar anak didik mau belajar. Berbagai macam cara dapat dilakukan agar anak didik termotivasi untuk belajar. Guru yang berhasil mengajar adalah guru yang pandai membangkitkan minat anak didik dalam belajar, dengan memanfaatkan motivasi ekstrinsik dalam berbagai bentuknya. Kesalahan penggunaan bentuk-bentuk motivasi ekstrinsik akan merugikan anak didik. Akibatnya, motivasi ekstrinsik bukan berfungsi sebagai pendorong, tetapi menjadikan anak didik malas belajar. Oleh karena itu, guru harus bisa dan pandai menggunakan motivasi ekstrinsik ini dengan akurat dan benar dalam rangka menunjang proses interaksi pembelajaran di kelas.

Indikator motivasi ekstrinsik belajar dapat diklasifikasikan sebagai berikut, meliputi adanya penghargaan dalam belajar; adanya kegiatan menarik dalam belajar; adanya lingkungan belajar yang kondusif; hubungan guru dengan siswa; dan hubungan siswa dengan siswa (Uno, 2015).

1. Adanya penghargaan dalam belajar

Penghargaan terhadap keberhasilan anak didik tidak selalu harus berupa benda, bisa juga dalam bentuk lain seperti ucapan bagus, hebat, dan lain-lain, di samping akan menyenangkan siswa, pernyataan verbal seperti itu juga mengandung makna interaksi dan pengalaman pribadi yang langsung antara siswa dan guru, serta penyampaian yang konkret sehingga merupakan suatu persetujuan pengakuan sosial, apalagi apabila penghargaan verbal tersebut diberikan di depan orang banyak.



2. Adanya kegiatan menarik dalam belajar
Kegiatan yang dapat memotivasi anak didik dalam belajar salah satunya adalah simulasi maupun permainan. Suasana yang menarik menyebabkan proses belajar menjadi bermakna. Sesuatu yang bermakna akan selalu diingat, dipahami, dan dihargai.
3. Adanya lingkungan belajar yang kondusif
Pada umumnya motif dasar yang bersifat pribadi muncul dalam tindakan individu setelah dibentuk oleh lingkungan. Oleh karena itu, motif individu untuk melakukan sesuatu misalnya untuk belajar dengan baik dapat dikembangkan, diperbaiki, atau diubah melalui belajar dan latihan, dengan perkataan lain melalui pengaruh lingkungan belajar yang kondusif salah satu faktor pendorong belajar anak didik, dengan demikian anak didik mampu memperoleh bantuan yang tepat dalam mengatasi kesulitan atau masalah dalam belajar.
4. Hubungan guru dengan siswa
Dalam memberi motivasi belajar, seorang guru harus memperhatikan informasi kondisi dan jenis motivasi apa yang akan diberikan terhadap peserta didiknya. Upaya guru dalam memberi motivasi terhadap peserta didik yaitu bagaimana guru mempersiapkan strategi dalam memotivasi peserta didik agar mampu mengoptimalkan seluruh potensi yang ada dalam diri peserta didik.
5. Hubungan siswa dengan siswa
Dalam proses belajar mengajar tidak lepas dari persaingan antar-siswa. Dengan motivasi, pelajaran dapat mengembangkan aktivitas, kreativitas, dan inisiatif siswa yang dapat mengarah serta memelihara ketekunan dalam melakukan kegiatan proses belajar mengajar secara maksimal.

Motivasi ekstrinsik berperan penting untuk mendorong siswa meningkatkan hasil belajar. Motivasi ekstrinsik timbul karena adanya dorongan dari luar sehingga peserta didik dapat meningkatkan hasil belajar yang baik. Motivasi belajar merupakan faktor psikis yang bersifat non-intelektual. Peranan motivasi ekstrinsik pada saat proses belajar mengajar adalah dalam menumbuhkan gairah, perasaan, dan semangat untuk belajar, serta mendorong peserta didik untuk berbuat dalam pencapaian hasil belajar.



Teori Motivasi Berprestasi

Para ahli teori motivasi awal mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah sifat (*trait*) umum yang selalu ditunjukkan siswa di berbagai bidang. Sebaliknya, sebagian besar teoritikus kontemporer percaya bahwa motivasi berprestasi mungkin agak spesifik terhadap tugas dan peristiwa tertentu. Motivasi berprestasi juga terdiri dari berbagai bentuk yang berbeda, tergantung tujuan spesifik individu (Ormrod, 2008).

Konsep motivasi berprestasi dirumuskan pertama kali oleh Henry Alexander Murray. Murray menggunakan istilah kebutuhan berprestasi (*need for achievement*) untuk motivasi berprestasi, yang dideskripsikannya sebagai hasrat atau tendensi untuk mengerjakan sesuatu yang sulit dengan secepat dan sebaik mungkin (Purwanto, 2004). Motivasi berprestasi juga diartikan sebagai sesuatu yang ada dan menjadi ciri dari kepribadian seseorang dan dibawa dari lahir yang kemudian ditumbuhkan serta dikembangkan melalui interaksi dengan lingkungan (Gunarsa, 2003). Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah keinginan dan dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang merupakan pengharapan dari dirinya sendiri sehingga memungkinkan tercapainya prestasi yang optimal.

Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi ditunjukkan dengan karakteristik atau ciri-ciri tertentu. Ciri-ciri tersebut yang membedakan seseorang yang memiliki motivasi tinggi dalam berprestasi dengan seseorang yang memiliki motivasi rendah. Menurut Asnawi (2002) manifestasi dari motivasi berprestasi ini terlihat dalam perilaku, seperti mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya; mencari umpan balik tentang perbuatannya; memilih risiko yang moderat atau sedang dalam perbuatannya; dan berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.

Siswa yang termotivasi oleh prestasi akan bertahan lebih lama pada tugas dibandingkan siswa-siswa yang kurang tinggi dalam motivasi berprestasi, kendati mengalami kegagalan. Siswa tersebut akan menghubungkan kegagalan yang dialami dengan kurangnya usaha, bukannya dengan faktor-faktor eksternal seperti kesukaran tugas, dan keberuntungan. Siswa yang memiliki motivasi berprestasi tinggi menginginkan keberhasilan, dan ketika gagal akan melipatgandakan usaha yang dilakukan sehingga dapat berhasil (Syaodih, 2003). Motivasi berprestasi merupakan suatu proses psikologis yang memiliki arah dan tujuan untuk sukses sebagai



ukuran terbaik. Mc Clelland (dalam Sukadji, 2001) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang ikut memengaruhi motivasi berprestasi seseorang, antara lain sebagai berikut.

1. Pengalaman pada tahun-tahun pertama kehidupan
Adanya perbedaan pengalaman masa lalu pada setiap orang menyebabkan terjadinya variasi kepada tinggi rendahnya kecenderungan untuk berprestasi pada diri seseorang.
2. Latar belakang budaya tempat seseorang dibesarkan
Jika seseorang dibesarkan dalam budaya yang menekankan pada pentingnya keuletan, kerja keras, sikap inisiatif, dan kompetitif, serta suasana yang selalu mendorong individu untuk memecahkan masalah secara mandiri, tanpa dihantui perasaan takut gagal maka dalam diri seseorang akan berkembang hasrat prestasi yang tinggi.
3. Peniruan tingkah laku (*modeling*)
Melalui *modeling*, anak mengambil atau meniru banyak karakteristik dari model, termasuk dalam kebutuhan untuk berprestasi apabila model tersebut memiliki motivasi dalam derajat tertentu.
4. Lingkungan tempat proses pembelajaran berlangsung
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.
5. Harapan orang tua terhadap anaknya
Orang tua yang mengharapkan anaknya bekerja keras dan berjuang untuk mencapai kesuksesan akan mendorong anak tersebut untuk bertingkah laku yang mengarah pada pencapaian prestasi.





BAB VIII

URGENSI MOTIVASI DALAM PENDIDIKAN

litus
Totok Haryanto, S.E., M.M.

Urgensi Motivasi

Motivasi sangat penting dalam pendidikan karena dapat memengaruhi proses belajar siswa. Ketika siswa merasa termotivasi, mereka cenderung lebih terlibat dalam pembelajaran, mengambil inisiatif untuk mempelajari materi lebih dalam, dan mencoba lebih keras untuk mencapai tujuan mereka. Seorang siswa akan mendapat hasil yang diinginkan dalam belajar apabila dalam dirinya terdapat keinginan untuk belajar (Rahman, 2022). Sebaliknya, ketika siswa kehilangan motivasi, mereka cenderung menjadi pasif dalam pembelajaran, kurang berpartisipasi dalam kelas, dan mungkin bahkan berhenti mencoba untuk belajar sama sekali.

Motivasi memainkan peran penting dalam proses belajar siswa. Motivasi dapat memengaruhi tingkat keinginan siswa untuk belajar, keterlibatan dalam proses pembelajaran, dan hasil akhir yang dicapai.



Ketika siswa merasa termotivasi, mereka cenderung lebih antusias dan bersemangat untuk belajar. Mereka akan lebih aktif mengikuti pelajaran, bertanya pertanyaan, dan mencari pemahaman yang lebih dalam mengenai materi yang dipelajari. Selain itu, siswa yang termotivasi cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi sehingga lebih siap untuk mengatasi tantangan dalam proses belajar. Di sisi lain, apabila siswa tidak termotivasi, mereka cenderung merasa bosan, lelah, dan tidak bersemangat dalam proses belajar. Mereka dapat merasa bahwa materi yang dipelajari tidak relevan atau sulit dipahami sehingga cenderung kurang berpartisipasi dalam proses pembelajaran.

Oleh karena itu, penting bagi para pendidik untuk memotivasi siswa agar mereka termotivasi untuk belajar. Beberapa cara untuk meningkatkan motivasi siswa adalah dengan memberikan pengakuan dan penguatan positif; menghadirkan materi pembelajaran yang menarik dan relevan; memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan siswa; serta membantu siswa melihat hubungan antara materi yang dipelajari dan pengalaman dunia nyata mereka. Dengan meningkatkan motivasi siswa, para pendidik dapat memfasilitasi proses pembelajaran yang efektif dan membantu siswa meraih hasil yang lebih baik dalam pendidikan. Siswa yang termotivasi akan lebih bersemangat untuk belajar dan lebih aktif dalam mengikuti pembelajaran sehingga mereka akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang materi yang dipelajari. Selain itu, siswa yang termotivasi juga cenderung untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk meraih hasil yang lebih baik dalam pendidikan, seperti keterampilan pemecahan masalah, keterampilan kritis, dan keterampilan sosial.

Meningkatkan motivasi siswa juga dapat membantu siswa merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk terus belajar bahkan setelah mereka meninggalkan kelas atau sekolah. Terdapat beberapa bentuk metode untuk menumbuhkan motivasi belajar siswa di sekolah di antaranya yaitu pemberian hadiah; memberi angka; memberikan pujian; memberikan hukuman; kompetisi; mengadakan ulangan; dan menumbuhkan minat (Rumhadi, 2017). Dengan merasa termotivasi, siswa cenderung akan memperoleh hasil yang lebih baik dalam ujian atau tugas, dan juga merasa lebih positif serta percaya diri dalam kehidupan mereka secara menyeluruh sehingga perlu adanya peningkatan motivasi para siswa dalam pembelajaran, dan motivasi tersebut dapat ditingkatkan melalui berbagai model dan pendekatan (Harahap dkk., 2021).



Meningkatkan Minat Belajar Siswa

Ketika siswa merasa termotivasi, mereka cenderung memiliki minat yang lebih dalam pembelajaran dan ingin belajar lebih dalam. Motivasi dapat membantu siswa untuk melihat nilai dari pembelajaran, dan memotivasi mereka berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan mereka. Meningkatkan minat belajar siswa adalah salah satu hal yang penting dalam pendidikan. Ketika siswa memiliki minat belajar yang tinggi, mereka lebih mudah untuk terlibat dalam pembelajaran dan mungkin lebih mudah untuk mencapai tujuan akademik mereka. Adapun cara-cara yang dapat dilakukan oleh guru untuk meningkatkan minat belajar siswa adalah sebagai berikut.

1. Menyediakan materi yang menarik
Materi yang disajikan oleh guru harus menarik dan relevan dengan kehidupan siswa. Dalam hal ini, guru dapat menambahkan berbagai macam media, seperti gambar, video, dan audio untuk memperjelas konsep yang diajarkan.
2. Menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi
Menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi dapat membantu meningkatkan minat belajar siswa. Guru dapat mengadopsi berbagai metode pembelajaran seperti diskusi, simulasi, demonstrasi, atau praktikum untuk menghidupkan pembelajaran.
3. Mendorong partisipasi siswa
Guru dapat mendorong partisipasi siswa dalam pembelajaran dengan memberikan kesempatan untuk berbicara, bertanya, atau berdiskusi. Selain itu, guru juga dapat membuat kegiatan yang melibatkan siswa secara aktif, seperti penelitian lapangan atau pengalaman belajar di luar kelas.
4. Menyediakan umpan balik yang konstruktif
Memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap siswa dapat membantu meningkatkan minat belajar mereka. Guru dapat memberikan umpan balik kepada hasil belajar siswa, baik itu melalui ujian, tugas, atau kuis, dan memberikan saran yang membangun untuk memperbaiki hasil belajar mereka.
5. Membuat pembelajaran menyenangkan
Membuat pembelajaran menyenangkan adalah kunci untuk meningkatkan minat belajar siswa. Guru dapat menciptakan atmosfer yang



menyenangkan di kelas, seperti menyanyikan lagu atau melakukan permainan yang mendukung pembelajaran.

6. Menggunakan kreativitas dan inovasi dalam pengajaran
Menggunakan kreativitas dan inovasi dalam pengajaran dapat membantu meningkatkan minat belajar siswa. Guru dapat mengembangkan cara yang baru atau unik dalam menyajikan materi, seperti menggunakan teknologi atau memperkenalkan pendekatan baru dalam pengajaran.

Dalam kesimpulannya, meningkatkan minat belajar siswa adalah hal yang sangat penting dalam pendidikan. Guru dapat melakukan berbagai cara untuk meningkatkan minat belajar siswa, seperti menyediakan materi yang menarik, menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, mendorong partisipasi siswa, memberikan umpan balik yang konstruktif, membuat pembelajaran menyenangkan, dan menggunakan kreativitas dan inovasi dalam pengajaran.

Meningkatkan Keterlibatan Siswa

Siswa yang termotivasi cenderung lebih aktif dalam pembelajaran dan lebih terlibat dalam kegiatan belajar mengajar. Mereka lebih memungkinkan untuk berpartisipasi dalam kelas, bertanya pada guru, dan berdiskusi dengan teman sekelas. Untuk meningkatkan keterlibatan siswa, beberapa saran yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut.

1. Ciptakan suasana kelas yang ramah dan menyenangkan
Ciptakan suasana kelas yang mengundang siswa untuk berpartisipasi dan berbicara dengan nyaman. Anda dapat menggunakan musik, gambar, poster, dan warna yang menarik untuk menciptakan suasana yang menyenangkan.
2. Sajikan materi pembelajaran yang menarik
Carilah cara untuk membuat materi pelajaran yang membosankan menjadi lebih menarik dan relevan bagi siswa. Cobalah untuk memasukkan contoh kehidupan nyata, video, atau permainan interaktif yang dapat membantu siswa memahami materi dengan lebih baik.
3. Gunakan metode pembelajaran yang beragam
Gunakan metode pembelajaran yang beragam seperti diskusi kelompok, kerja kelompok, presentasi, proyek, atau simulasi. Dengan cara ini, siswa akan merasa lebih tertarik dan terlibat dalam pembelajaran.



4. Berikan tanggapan positif
Berikan pujian dan pengakuan atas usaha dan prestasi siswa. Hal ini akan membantu meningkatkan kepercayaan diri mereka dan mendorong mereka untuk terus berpartisipasi aktif di kelas.
5. Buat interaksi antara siswa
Sisihkan waktu untuk memberikan kesempatan bagi siswa untuk berinteraksi antara satu sama lain, baik dalam kelompok kecil maupun besar. Dengan cara ini, siswa akan lebih mudah mengembangkan kemampuan sosial dan belajar dari pengalaman satu sama lain.
6. Libatkan teknologi dalam pembelajaran
Manfaatkan teknologi seperti laptop, tablet, atau aplikasi pembelajaran untuk membuat pembelajaran lebih menarik dan interaktif. Teknologi dapat membantu memperkuat pemahaman siswa dan memungkinkan mereka untuk belajar dengan lebih efektif.
7. Jadilah teladan yang baik
Jadilah contoh yang baik bagi siswa dengan menunjukkan semangat, keteraturan, dan keberanian untuk mencoba hal-hal baru. Dengan cara ini, siswa akan terinspirasi untuk mengikuti contoh Anda dan menjadi lebih terlibat dalam pembelajaran.

Meningkatkan Prestasi Siswa

Siswa yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan lebih konsisten dalam pembelajaran. Ini dapat membantu mereka mencapai tujuan akademik dan meningkatkan prestasi mereka. Motivasi sangat diperlukan untuk meningkatkan minat belajar dan meningkatkan prestasi siswa (Harahap dkk., 2021). Untuk meningkatkan prestasi siswa, ada beberapa hal yang bisa dilakukan sebagai berikut.

1. Membuat lingkungan belajar yang kondusif
Membuat suasana belajar yang nyaman dan kondusif dapat membantu meningkatkan prestasi siswa. Faktor seperti pencahayaan yang cukup, suhu ruangan yang nyaman, serta ruang yang bersih dan rapi dapat memengaruhi konsentrasi dan motivasi siswa dalam belajar.



2. Menggunakan metode pembelajaran yang efektif
Metode pembelajaran yang efektif dapat membantu siswa memahami pelajaran dengan lebih mudah dan cepat. Beberapa metode pembelajaran yang dapat diterapkan, antara lain diskusi, simulasi, eksperimen, dan presentasi.
3. Menjaga motivasi siswa
Motivasi siswa sangat penting untuk meningkatkan prestasi. Guru dapat memberikan penghargaan atau *reward* untuk siswa yang berprestasi, memberikan umpan balik positif, dan membuat suasana kelas yang menyenangkan.
4. Memberikan tugas yang menantang
Memberikan tugas yang menantang dapat memotivasi siswa untuk meningkatkan prestasi. Namun, tugas harus disesuaikan dengan kemampuan siswa sehingga siswa tidak merasa terlalu sulit atau terlalu mudah.
5. Menjalin komunikasi yang baik dengan siswa
Guru harus bisa menjalin komunikasi yang baik dengan siswa sehingga mereka merasa nyaman dan mudah untuk bertanya atau mengungkapkan pendapat. Dengan demikian, guru dapat memahami kebutuhan dan potensi siswa dengan lebih baik.
6. Menyediakan sarana dan prasarana yang memadai
Menyediakan sarana dan prasarana yang memadai seperti buku-buku, alat tulis, dan fasilitas laboratorium dapat membantu siswa untuk belajar dengan lebih baik dan mendalam.
7. Mengembangkan keterampilan *social emotional learning* (SEL)
Pembelajaran *social emotional learning* (SEL) yang meliputi empat kemampuan dasar, yaitu *self-awareness*, *social awareness*, *self-management*, dan *relationship management* dapat membantu meningkatkan prestasi siswa secara keseluruhan.

Semua hal di atas dapat diterapkan secara bersamaan dan konsisten untuk membantu meningkatkan prestasi siswa. Namun, setiap siswa memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda sehingga guru harus memahami siswa secara individual untuk dapat memberikan pendekatan yang tepat. Beberapa contoh cara untuk meningkatkan prestasi siswa dalam kelas adalah sebagai berikut.



1. Melakukan pendekatan individual pada setiap siswa
Setiap siswa memiliki potensi yang berbeda-beda sehingga sebagai guru, Anda harus memahami karakteristik dan kebutuhan siswa secara individual. Dengan begitu, Anda dapat memberikan strategi pembelajaran yang lebih tepat dan efektif.
2. Menjaga interaksi yang positif dan inklusif di dalam kelas
Memastikan bahwa setiap siswa merasa disambut dan termotivasi dapat membantu meningkatkan motivasi siswa dalam belajar. Menjaga interaksi yang positif dan inklusif antara siswa dan guru dapat membantu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.
3. Menggunakan media pembelajaran yang bervariasi
Membuat variasi dalam media pembelajaran seperti *slide* presentasi, video, gambar, atau cerita pendek dapat membantu siswa lebih memahami materi pelajaran dan mempertahankan perhatian mereka.
4. Memberikan tugas yang relevan dan menantang
Memberikan tugas yang relevan dengan topik pembelajaran dan menantang dapat memotivasi siswa untuk meningkatkan prestasi. Tugas-tugas ini juga dapat membantu siswa mengembangkan keterampilan kritis dan analitis.
5. Memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif
Memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif dapat membantu siswa lebih percaya diri serta termotivasi untuk terus meningkatkan prestasi mereka. Sebaiknya umpan balik diberikan secepat mungkin setelah tugas dikerjakan sehingga siswa dapat memperbaiki kesalahan mereka.
6. Menggunakan teknologi yang tepat
Menggunakan teknologi seperti perangkat lunak pembelajaran atau aplikasi belajar dapat membantu siswa memahami materi pelajaran dengan cara yang lebih interaktif dan efektif.
7. Melakukan evaluasi secara berkala
Melakukan evaluasi berkala dapat membantu guru memantau perkembangan siswa dan memberikan umpan balik yang tepat. Evaluasi juga dapat membantu siswa memahami kelemahan mereka sehingga mereka dapat fokus pada perbaikan.

Hasil penelitian dari Supriyono (2018) menyebutkan bahwa dalam merancang media pembelajaran ada beberapa langkah yang harus diperhatikan, antara lain sebagai berikut.



1. Media harus dirancang sesederhana mungkin sehingga jelas dan mudah dipahami oleh siswa.
2. Media hendaknya dirancang sesuai dengan pokok bahasan yang akan diajarkan.
3. Media hendaknya dirancang tidak terlalu rumit dan tidak membuat anak-anak menjadi bingung.
4. Media hendaknya dirancang dengan bahan-bahan yang sederhana dan mudah didapat, tetapi tidak mengurangi makna dan fungsi media itu sendiri.
5. Media dapat dirancang dalam bentuk model, gambar, bagan berstruktur, dan lain-lain, tetapi dengan bahan yang murah serta mudah didapat sehingga tidak menyulitkan guru dalam merancang media yang dimaksud.

Semua contoh di atas dapat diterapkan dalam kelas untuk membantu meningkatkan prestasi siswa. Namun, sebagai guru, Anda harus terus memantau perkembangan siswa dan beradaptasi dengan strategi pembelajaran yang paling efektif untuk setiap siswa.

Meningkatkan Kemampuan Siswa untuk Mencapai Tujuan Jangka Panjang

Motivasi juga dapat membantu siswa untuk mengembangkan kemampuan untuk mencapai tujuan jangka panjang mereka. Siswa yang termotivasi cenderung memiliki tujuan yang jelas dan fokus pada upaya untuk mencapai tujuan tersebut. Untuk meningkatkan kemampuan siswa dalam mencapai tujuan jangka panjang, ada beberapa langkah yang dapat dilakukan, antara lain sebagai berikut.

1. Membuat rencana dan tujuan yang spesifik dan terukur
Siswa perlu memiliki tujuan jangka panjang yang jelas dan terukur untuk dapat bekerja menuju pencapaiannya. Rencana yang spesifik dapat membantu mereka fokus pada tindakan yang perlu diambil untuk mencapai tujuan tersebut.
2. Mengembangkan keterampilan yang relevan
Siswa perlu mengembangkan keterampilan yang relevan dengan tujuan jangka panjang mereka. Misalnya, jika siswa bermimpi menjadi dokter maka mereka perlu mengembangkan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan, matematika, dan biologi.



3. Menjaga motivasi dan komitmen
Siswa perlu mempertahankan motivasi dan komitmen mereka kepada tujuan jangka panjang mereka. Guru dan orang tua dapat membantu siswa dengan memberikan dorongan dan dukungan.
4. Mengatasi hambatan dan tantangan
Siswa perlu belajar bagaimana mengatasi hambatan dan tantangan dalam mencapai tujuan jangka panjang mereka. Mereka dapat meminta bantuan dari guru, teman, atau orang tua apabila mereka mengalami kesulitan.
5. Membuat jaringan dan koneksi
Siswa perlu membangun jaringan dan koneksi yang dapat membantu mereka mencapai tujuan jangka panjang mereka. Misalnya, mereka dapat bergabung dengan klub atau organisasi yang terkait dengan minat atau karier mereka di masa depan.
6. Evaluasi kemajuan secara teratur
Siswa perlu mengevaluasi kemajuan mereka secara teratur untuk memastikan bahwa mereka tetap bekerja menuju tujuan jangka panjang mereka. Evaluasi yang teratur dapat membantu mereka mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memberikan kesempatan untuk memperbaiki atau mengubah rencana mereka apabila perlu.

Dengan melakukan langkah-langkah di atas, siswa dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam mencapai tujuan jangka panjang mereka. Namun, perlu diingat bahwa pencapaian tujuan jangka panjang memerlukan waktu, kesabaran, dan ketekunan.

Membantu Siswa Mengatasi Hambatan dalam Pembelajaran

Motivasi dapat membantu siswa mengatasi hambatan yang mungkin mereka hadapi dalam pembelajaran. Ketika siswa merasa termotivasi, mereka lebih mungkin untuk mencari solusi kreatif untuk masalah dan menemukan cara untuk mengatasi hambatan yang mungkin mereka alami. Motivasi yang besar diperlukan para siswa dalam mengikuti proses pembelajaran untuk dapat mengatasi segala hambatan dan permasalahan yang akan mereka hadapi di masa yang akan datang (Ameylia, 2023).



Beberapa langkah atau cara yang dapat membantu siswa mengatasi hambatan dalam pembelajaran adalah sebagai berikut.

1. Kenali hambatan yang dialami siswa
Sebagai guru, penting untuk memahami hambatan apa yang dialami siswa. Hal ini dapat dilakukan dengan mengamati perilaku siswa atau dengan bertanya secara langsung terhadap siswa atau orang tua.
2. Ciptakan lingkungan belajar yang nyaman
Siswa perlu merasa nyaman di lingkungan belajar mereka. Pastikan ruang kelas bersih dan teratur, serta penuh dengan sumber daya yang diperlukan. Sebagai guru, Anda dapat menciptakan atmosfer yang positif dan ramah di kelas.
3. Gunakan metode pengajaran yang beragam
Metode pengajaran yang beragam dapat membantu siswa dengan berbagai gaya belajar untuk memahami materi dengan lebih baik. Cobalah untuk menggunakan pendekatan visual, auditori, kinestetik, atau kombinasi dari ketiganya.
4. Berikan dukungan emosional dan sosial
Siswa perlu merasa didukung secara emosional dan sosial dalam belajar. Anda dapat membantu siswa dengan mengajak mereka berbicara, memberikan dukungan, dan memberikan umpan balik positif.
5. Berikan akses ke sumber daya tambahan
Berikan akses ke sumber daya tambahan seperti buku, video, atau bahan-bahan belajar *online* yang dapat membantu siswa memahami materi dengan lebih baik.
6. Konsisten dan jelas dalam memberikan petunjuk
Pastikan petunjuk yang diberikan jelas dan konsisten. Hal ini dapat membantu siswa merasa lebih percaya diri dalam memahami dan menyelesaikan tugas.
7. Kerja sama dengan orang tua
Orang tua dapat membantu siswa mengatasi hambatan dalam pembelajaran. Kerja sama dengan orang tua dapat membantu Anda memahami kondisi siswa dan memberikan dukungan yang dibutuhkan.
8. Berikan bimbingan dan konseling
Terkadang siswa membutuhkan bimbingan dan konseling untuk mengatasi hambatan dalam pembelajaran. Anda dapat mengarahkan



siswa ke konselor atau ahli terapis yang sesuai untuk membantu mereka mengatasi masalah yang dihadapi.

Membantu Siswa Memperoleh Keterampilan yang Dibutuhkan untuk Masa Depan

Motivasi dapat membantu siswa memperoleh keterampilan yang dibutuhkan untuk masa depan. Siswa yang termotivasi cenderung mencoba lebih keras untuk memahami materi, dan mereka mungkin mengembangkan keterampilan seperti keterampilan pemecahan masalah, kerja sama tim, dan kemampuan komunikasi yang akan berguna di masa depan. Membantu siswa memperoleh keterampilan yang dibutuhkan untuk masa depan adalah tugas yang sangat penting bagi para pendidik dan orang tua. Beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk membantu siswa memperoleh keterampilan yang dibutuhkan untuk masa depan adalah sebagai berikut.

1. **Menyediakan lingkungan belajar yang mendukung**
Lingkungan belajar yang positif dan nyaman dapat membantu siswa memperoleh keterampilan yang dibutuhkan untuk masa depan. Pastikan ruang belajar teratur, terorganisir, dan bebas dari gangguan. Juga, pastikan siswa memiliki akses ke sumber daya dan peralatan yang diperlukan untuk belajar seperti buku, komputer, dan internet.
2. **Mendorong kemandirian dan kepercayaan diri**
Memberikan kesempatan terhadap siswa untuk mengambil inisiatif, berpikir kritis, dan mencari solusi sendiri dapat membantu meningkatkan kemandirian dan kepercayaan diri. Dalam hal ini, penting untuk memberikan umpan balik positif dan memberi ruang bagi kesalahan yang dilakukan siswa.
3. **Mengembangkan keterampilan sosial**
Keterampilan sosial seperti kerja sama, komunikasi, dan kepemimpinan penting untuk masa depan siswa. Bekerja sama dengan teman sekelas dan mengembangkan kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik akan membantu siswa sukses dalam kehidupan pribadi dan profesional mereka.
4. **Menyediakan pengalaman belajar yang nyata**
Pengalaman belajar yang nyata seperti magang, kerja sambilan, atau proyek sosial dapat membantu siswa memperoleh pengalaman dan



keterampilan yang dibutuhkan untuk masa depan. Mendorong siswa untuk mengambil bagian dalam kegiatan ini dapat membantu mereka memperoleh wawasan dan pengalaman yang lebih luas.

5. Mendorong pemikiran kreatif dan inovatif
Kreativitas dan inovasi penting untuk mengatasi tantangan di masa depan. Mendorong siswa untuk berpikir kreatif dan inovatif dapat membantu mereka mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk menciptakan solusi baru dan mengatasi masalah di masa depan.
6. Mengajarkan keterampilan digital
Keterampilan digital seperti pengolahan data, desain grafis, dan pemrograman menjadi semakin penting di masa depan. Menyediakan pelatihan dan pengajaran tentang keterampilan digital dapat membantu siswa memperoleh keterampilan yang dibutuhkan untuk masa depan.
7. Memberikan dukungan dan motivasi
Dukungan dan motivasi sangat penting untuk membantu siswa mencapai potensi penuh mereka. Memberikan pujian dan dukungan positif dapat membantu siswa merasa terinspirasi dan termotivasi untuk mencapai tujuan mereka.

Kemudian, bagaimana langkah lainnya yang dapat dilakukan oleh para guru atau pendidik dalam upaya memperoleh keterampilan yang dibutuhkan untuk masa depan merupakan hal yang sangat penting bagi siswa agar mereka dapat bersaing dan sukses dalam dunia kerja yang semakin kompetitif.

1. Identifikasi keterampilan yang dibutuhkan
Lakukan penelitian tentang keterampilan apa yang dibutuhkan di masa depan, baik keterampilan umum maupun keterampilan khusus untuk profesi tertentu.
2. Integrasi keterampilan ke dalam kurikulum
Setelah mengidentifikasi keterampilan yang dibutuhkan, integrasikan keterampilan tersebut ke dalam kurikulum agar siswa dapat memperolehnya secara terstruktur dan sistematis.
3. Keterlibatan dunia kerja
Kolaborasi dengan perusahaan dan organisasi terkait untuk memberikan kesempatan terhadap siswa untuk terlibat dalam pengalaman



kerja yang dapat membantu mereka memperoleh keterampilan yang dibutuhkan.

4. Pendidikan karier
Berikan pendidikan karier terhadap siswa, termasuk pemahaman tentang persyaratan, tuntutan, dan tren pasar kerja. Dengan begitu, siswa dapat memilih karier yang sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.
5. Pembelajaran aktif
Fokus pada pembelajaran aktif dan berbasis proyek, yang dapat membantu siswa mengembangkan keterampilan kritis, kreativitas, komunikasi, dan kerja tim.
6. Menggunakan teknologi
Gunakan teknologi modern dalam proses pembelajaran sehingga siswa dapat memperoleh keterampilan teknologi dan digital yang dibutuhkan untuk masa depan.
7. Pengembangan keterampilan empati
Selain keterampilan teknis, siswa juga perlu memperoleh keterampilan empati yang dapat membantu mereka berinteraksi dengan orang lain secara efektif dan membangun hubungan yang baik.
8. Pembelajaran seumur hidup
Berikan motivasi dan pengembangan diri terhadap siswa agar mereka selalu memperbaharui keterampilan mereka, karena dunia kerja selalu berkembang dan selalu membutuhkan keterampilan baru.

Dengan langkah-langkah di atas, diharapkan siswa dapat memperoleh keterampilan yang dibutuhkan untuk masa depan sehingga mereka dapat sukses dalam karier mereka dan membangun masa depan yang cerah. Siswa harus memiliki motivasi belajar yang tinggi. Jika peserta didik tidak memiliki motivasi untuk belajar maka hal ini dapat memengaruhi hasil belajar mereka dan menjadi hambatan dalam proses pembelajaran (Daheri dkk., 2023)..

Jadi, motivasi sangat penting dalam pendidikan karena dapat membantu siswa untuk meningkatkan minat belajar, keterlibatan, prestasi, dan kemampuan untuk mencapai tujuan jangka panjang mereka. Motivasi juga dapat membantu siswa mengatasi hambatan dalam pembelajaran dan memperoleh keterampilan yang dibutuhkan untuk masa depan. Oleh karena itu, guru perlu menciptakan lingkungan yang memotivasi siswa



untuk belajar dan berkembang agar dapat mencapai cita-cita mereka serta mengantarkan masa depan yang cerah.





BAB IX

MOTIVASI DALAM PEMBELAJARAN

Penerbit
litrus.
Synthia Sumartini Putri

Pengertian Motivasi Pembelajaran

Dalam proses belajar setiap siswa harus mempunyai tujuan yang harus dicapai di dalamnya. Proses belajar sering dikaitkan dengan motivasi belajar siswa. Motivasi bisa datang dari diri sendiri atau dari orang lain seperti dari guru atau orang tua. Namun, pembahasan ini membahas motivasi dalam pembelajaran dari guru ke siswa. Motivasi juga sering disebut sebagai dorongan energi yang timbul dari dalam diri untuk dapat menyelesaikan suatu permasalahan atau pembelajaran siswa.

Motivasi belajar ini diberikan berupa informasi yang dapat memberikan suatu nilai positif dalam meningkatkan prestasi belajar siswa. Bagi siswa yang memiliki motivasi dalam prestasi belajar merupakan proses aktivitas positif. Pengertian motivasi dapat dijumpai dengan keberagaman, sesuai dengan tempat, kondisi, maupun orang-orang yang berada di sekitar suatu lingkungan/organisasi. Salah satu penggunaan istilah motivasi ini adalah untuk menggambarkan hubungan antara harapan dan



tujuan. Aktivitas manusia ditentukan oleh kekuatan motif atau dorongan. Motivasi mengandung makna terjadinya pergerakan, baik fisik ataupun non-fisik.

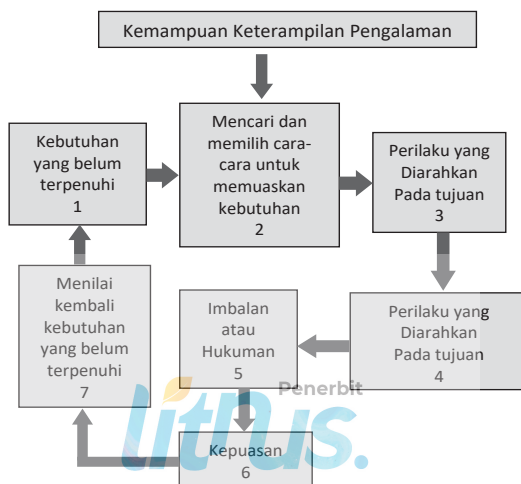
Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan (2011)). Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins, 2001).

Motif dimengerti sebagai ungkapan kebutuhan seseorang, karenanya motif bersifat pribadi dan internal. Di pihak lain, insentif berasal dari luar. Insentif dijadikan sebagai bagian lingkungan kerja oleh pimpinan untuk mendorong karyawan melakukan tugasnya. Terdapat berbagai cara untuk mengklasifikasikan kebutuhan. Klasifikasi yang sederhana yaitu kebutuhan fisik pokok, yang disebut sebagai kebutuhan primer (*primary needs*); dan kebutuhan sosial serta psikologis, yang disebut kebutuhan sekunder (*secondary needs*). Kebutuhan fisik antara lain makanan, air, tidur, udara, dan suhu yang cukup menyenangkan. Kebutuhan ini timbul dari kebutuhan pokok kehidupan dan penting bagi kelangsungan hidup umat manusia. Oleh karena itu, kebutuhan ini sebenarnya bersifat universal yang dimiliki semua orang, tetapi kebutuhan itu berbeda-beda intensitasnya bagi masing-masing orang. Kebutuhan sekunder lebih tidak jelas karena mewakili kebutuhan pikiran dan jiwa daripada fisik. Kebanyakan kebutuhan ini berkembang pada saat seseorang menginjak dewasa. Contohnya persaingan, harga diri, rasa wajib, penonjolan diri, memberi, memiliki, dan menerima kasih sayang (Davis dan Newstrom, 1996).

Motivasi menurut Suryobrata (1994) adalah suatu keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan. Lalu Gates dkk., (1992) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mengatur tindakannya dengan cara tertentu. Dari kedua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan dan kondisi seseorang yang mendorong untuk melakukan suatu tindakan atau aktivitas tertentu guna



mencapai suatu tujuan. Menurut Gitosudarmo dan Sudita (1997) motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan atau mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan (Gitosudarmo dan Sudita, 1997). Adapun tahapan proses timbulnya motivasi seseorang adalah sebagai berikut.



Bagan 2 Proses Timbulnya Motivasi Seseorang (Gitosudarmo dan Sudita, 1997)

Melihat dari gambar proses timbulnya motivasi seseorang berarti motivasi timbul dari kebutuhan yang belum terpenuhi. Kemudian, karena belum terpenuhi maka mencari dan memilih cara-cara untuk memuaskan kebutuhan, selanjutnya memuaskan kebutuhan tersebut perilaku seseorang yang diarahkan pada tujuan, kemudian setelah seseorang diarahkan dalam mengambil suatu tujuan terdapat imbalan atau hukuman dari kebutuhan tersebut. Seseorang mendapatkan kebutuhan dapat menilai kembali kebutuhan yang belum terpenuhi, setelah kebutuhan terpenuhi maka yang terjadi adalah kepuasan seseorang pada tujuan tersebut. Tujuan dalam mendapatkan kebutuhan inilah bisa disebut dengan motivasi. Pembelajaran tidak akan bermakna apabila siswa tidak termotivasi untuk belajar. Oleh karena itu, seorang guru harus berusaha untuk memotivasi belajar siswanya agar mencapai prestasi belajar. Tujuan utama meningkatkan motivasi adalah untuk meningkatkan kinerja belajar atau prestasi belajar. Peningkatan motivasi diperlukan untuk hal-hal sebagai berikut.



1. Menggairahkan dan meningkatkan semangat belajar.
2. Meningkatkan moral dan kepuasannya.
3. Meningkatkan kinerja, loyalitas, disiplin, dan keefektivan.
4. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi.
5. Menumbuhkan suasana lingkungan yang lebih kondusif.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab.

Konsep motivasi yang berhubungan dengan tingkah laku seseorang dapat diklasifikasi sebagai berikut. *Pertama*, seseorang senang kepada sesuatu. Jika ia dapat mempertahankan rasa senangnya maka akan termotivasi untuk melakukan kegiatan tersebut. *Kedua*, jika seseorang merasa yakin mampu menghadapi tantangan maka biasanya orang tersebut terdorong melakukan kegiatan tersebut (Uno, 2021). Atkinson mengemukakan bahwa kecenderungan sukses ditentukan oleh motivasi, peluang, serta intensif; begitu pula sebaliknya dengan kecenderungan untuk gagal. Motivasi dipengaruhi oleh keadaan emosi seseorang. Guru dapat memberikan motivasi siswa dengan melihat suasana emosional siswa tersebut. Menurutnya, motivasi berprestasi dimiliki oleh setiap orang, sedangkan intensitasnya tergantung pada kondisi mental orang tersebut (Good dan Brophy, 1990).

Brophy mengemukakan suatu daftar strategi motivasi yang digunakan guru untuk memberikan stimulus siswa agar produktif dalam belajar. *Pertama*, keterkaitan dengan kondisi lingkungan yang berisi kondisi lingkungan sportif; kondisi tingkat kesukaran; kondisi belajar yang bermakna; dan pengganggu strategi yang bermakna. *Kedua*, harapan untuk berhasil; berisi kesuksesan program; tujuan pengajaran; remedial sosialisasi; penghargaan dari luar yang dapat berisi hadiah; kompetensi yang positif; dan nilai hasil belajar (Good dan Brophy, 1990).

Teknik-Teknik Motivasi dalam Pembelajaran

Beberapa teknik motivasi yang dapat dilakukan dalam pembelajaran sebagai berikut.

1. Pernyataan penghargaan secara verbal
Pernyataan verbal kepada perilaku yang baik atau hasil kerja atau hasil belajar siswa yang baik merupakan cara paling mudah dan efektif untuk meningkatkan motif belajar siswa kepada hasil belajar yang baik. Pernyataan seperti “Bagus sekali”, “Hebat”, “Menakjubkan”, di samping menyenangkan siswa, pernyataan verbal mengandung



makna interaksi dan pengalaman pribadi yang langsung antara siswa dan guru, dan penyampaian yang konkret sehingga merupakan suatu persetujuan atau pengakuan sosial, apalagi apabila penghargaan verbal tersebut diberikan di depan orang banyak.

2. Menggunakan nilai ulangan sebagai pemacu keberhasilan
Pengetahuan atas hasil pekerjaan merupakan cara untuk meningkatkan motif belajar siswa.
3. Menimbulkan rasa ingin tahu
Rasa ingin tahu merupakan daya untuk meningkatkan motif belajar siswa. Rasa ingin tahu dapat ditimbulkan oleh suasana yang dapat mengejutkan; keragu-raguan; ketidaktentuan; adanya kontradiksi; menghadapi masalah yang sulit dipecahkan; menemukan suatu hal yang baru; dan menghadapi teka-teki. Hal tersebut menimbulkan semacam konflik konseptual yang membuat siswa penasaran, dengan sendirinya menyebabkan siswa tersebut berupaya keras untuk memecahkannya. Dalam upaya yang keras itulah motif belajar siswa bertambah besar.
4. Memunculkan suatu yang tidak diduga oleh siswa
Dalam upaya itu pun, guru sebenarnya bermaksud untuk menimbulkan rasa ingin tahu siswa.
5. Menjadikan tahap dini dalam belajar mudah bagi siswa
Hal ini memberikan semacam hadiah bagi siswa pada tahap pertama belajar yang memungkinkan siswa bersemangat untuk belajar selanjutnya.
6. Menggunakan materi yang dikenal siswa sebagai contoh dalam belajar
Sesuatu yang telah dikenal siswa dapat diterima dan diingat lebih mudah. Jadi, gunakanlah hal-hal yang telah diketahui siswa sebagai wahana untuk menjelaskan sesuatu yang baru atau belum dipahami oleh siswa.
7. Gunakan kaitan yang unik dan tak terduga untuk menerapkan suatu konsep dan prinsip yang telah dipahami
Sesuatu yang unik, tak terduga, dan aneh lebih dikenang oleh siswa daripada sesuatu yang biasa-biasa saja.



8. Menuntut siswa untuk menggunakan hal-hal yang telah dipelajari sebelumnya

Dengan jalan itu, selain siswa belajar dengan menggunakan hal-hal yang telah dikenalnya, dia juga dapat menguatkan pemahaman atau pengetahuannya mengenai hal-hal yang telah dipelajarinya.

Peranan Motivasi dalam Menentukan Penguatan Belajar

Motivasi pada dasarnya merupakan kekuatan yang timbul dari dalam diri untuk memahami dan mengerjakan suatu persoalan individu sehingga individu tersebut menjadi belajar dengan baik. Motivasi biasanya muncul bisa dari dalam diri sendiri atau dari orang lain yang memberikan motivasi pada individu tersebut. Sebagai contohnya, seorang siswa/anak akan memecahkan materi soal yang diberikan oleh guru pada pelajaran bahasa Inggris dengan bantuan kamus bahasa Inggris atau dengan Google Translate. Namun, jika tanpa bantuan kamus bahasa Inggris siswa tersebut tidak dapat menyelesaikan soal bahasa Inggris. Dalam kaitannya, anak berusaha mencari arti di kamus bahasa Inggris atau mencari artinya di Google Translate. Upaya untuk mencari arti dari bahasa Inggris tersebut merupakan peran motivasi yang dapat menimbulkan penguatan belajar.

Contoh kasus di atas dapat dipahami dengan saksama bahwa sesuatu yang didapat dengan penguatan belajar maka seseorang dapat menyelesaikan dengan baik dan ditambah dengan motivasi penguatan belajar. Untuk seorang guru, haruslah memotivasi siswanya agar dapat memacu siswanya belajar dengan giat dan dapat menyelesaikan tugas dari guru. Selain itu, seorang siswa yang telah memotivasi untuk belajar, akan berusaha mempelajarinya dengan baik dan tekun, dengan harapan mendapatkan hasil yang baik. Dengan kata lain, motivasi dapat menentukan hal-hal apa di lingkungan anak yang dapat memperkuat pembelajaran. Peran motivasi dalam memperjelas tujuan belajar erat kaitannya dengan kemaknaan belajar. Anak akan tertarik untuk belajar sesuatu apabila yang dipelajarinya sudah dimengerti dan diketahui. Kemudian anak akan merasa senang mengerjakannya apabila sudah mengetahui cara penyelesaiannya.

Belajar sebagai perubahan perilaku terjadi setelah siswa mengikuti atau mengalami suatu proses belajar mengajar, yaitu hasil belajar dalam bentuk penguasaan kemampuan atau keterampilan tertentu. Gagne (1992) mengistilahkan perubahan perilaku akibat belajar mengajar dengan



kapabilitas. Kapabilitas di sini artinya berdasarkan adanya perubahan kemampuan seseorang sebagai akibat belajar yang berlangsung selama masa dan waktu tertentu. Perubahan kemampuan ini dapat dilihat dari perubahan perilaku seseorang. Perubahan tersebut boleh jadi berupa peningkatan kapabilitas (kemampuan tertentu) dalam berbagai jenis kinerja, sikap, minat, atau nilai (Uno, 2007).

Unsur-Unsur yang Memengaruhi Motivasi Belajar dan Cara Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa

Unsur-unsur yang memengaruhi motivasi belajar adalah sebagai berikut.

1. Cita-cita atau aspirasi siswa
Motivasi belajar tampak pada keinginan anak sejak kecil. Keberhasilan mencapai keinginan tersebut menumbuhkan kemauan untuk giat dalam melakukan segala hal, bahkan di kemudian hari menimbulkan cita-cita atau aspirasi siswa. Timbulnya cita-cita diiringi dengan perkembangan akal, moral, kemauan, bahasa, dan nilai-nilai kehidupan.
2. Kemampuan siswa
Keinginan seorang anak perlu dibarengi dengan kemampuan atau kecakapan untuk mencapainya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kemampuan anak akan memperkuat motivasi anak untuk melakukan tugas-tugas perkembangan.
3. Kondisi siswa dan kondisi lingkungan siswa
Kondisi siswa yang meliputi kondisi jasmani dan rohani memengaruhi motivasi belajar. Kemudian bagaimana kondisi lingkungan siswa itu sendiri? Kondisi lingkungan siswa dapat berupa keadaan alam, lingkungan tempat tinggal, pergaulan di luar rumah, dan kehidupan bermasyarakat. Sebagai anggota masyarakat maka peserta didik dapat terpengaruh oleh lingkungan sekitar. Oleh karena itu kondisi lingkungan peserta didik perlu dipertinggi mutunya.

Sebelumnya membahas unsur-unsur yang memengaruhi motivasi belajar siswa, berikutnya akan dibahas mengenai cara meningkatkan motivasi belajar siswa. Selain semangat dan selalu optimis adapun cara-cara meningkatkan motivasi belajar siswa adalah sebagai berikut.



1. Menggunakan metode pembelajaran yang tepat dan beragam
Cara meningkatkan motivasi belajar siswa bisa dengan meragamkan metode pembelajaran. Hal ini bertujuan untuk menghilangkan kebosanan siswa saat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar. Jika siswa sudah mulai bosan, guru harus mencari cara atau metode belajar agar siswa tidak bosan, misalkan mengadakan kuis, diskusi kelompok, atau bisa mengadakan cerdas cermat, dan lain-lain.
2. Menjadikan siswa sebagai peserta didik yang aktif
Cara berikutnya adalah dengan membuat siswa menjadi aktif di kelas. Dengan begitu, dapat mendorong siswa untuk terus belajar dan semangat dalam memecahkan suatu permasalahan. Misalnya, dengan memberikan sejumlah pertanyaan terhadap siswa, kemudian jika siswa menjawabnya dengan benar maka akan mendapatkan *reward* dari gurunya.
3. Memanfaatkan media seoptimal mungkin
Guru dapat memanfaatkan media sebagai salah satu cara meningkatkan motivasi belajar siswa. Melalui media, siswa bisa mendapatkan hal baru yang belum pernah mereka dapat sebelumnya.
4. Menciptakan kompetisi
Kompetisi atau persaingan yang terjadi selama pembelajaran, ternyata dapat menumbuhkan motivasi pada siswa. Melalui kompetisi, mereka akan saling membuktikan bahwa merekalah yang terbaik. Agar menjadi yang terbaik, siswa dituntut untuk terus belajar. Kondisi inilah yang nantinya dapat meningkatkan motivasi belajar siswa. Contoh motivasi belajar siswa melalui kompetisi adalah dengan membuat cerdas cermat di dalam kelas. Bagi kelompok yang menang, tentu akan mendapatkan hadiah dan tambahan nilai. Sementara itu, kelompok yang kalah hanya akan mendapatkan tambahan nilai saja.
5. Mengadakan evaluasi secara berkala
Evaluasi merupakan sebuah cara untuk mengukur kompetensi siswanya. Melalui evaluasi, guru dapat mengukur keefektifan pembelajaran yang telah dilakukan. Jika hasil evaluasi selalu menunjukkan hasil yang baik maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar siswa memiliki motivasi belajar yang cukup besar. Contohnya adalah dengan membuat penilaian terkait aktivitas siswa, misalnya tugas dan kuis.



Prinsip–Prinsip Motivasi Belajar

Motivasi mempunyai peranan sangat penting dalam pembelajaran siswa. Jika tidak ada motivasi maka pembelajaran siswa tidak maksimal. Agar peranan motivasi lebih maksimal maka prinsip-prinsip motivasi tidak hanya diketahui oleh siswa, tetapi harus diterangkan di dalam pembelajaran siswa. Ada beberapa prinsip motivasi dalam belajar sebagaimana berikut.

1. Motivasi sebagai dasar penggerak yang mendorong aktivitas belajar Seseorang melakukan aktivitas belajar karena ada yang mendorongnya. Motivasi sebagai dasar penggerak yang mendorong seseorang untuk belajar. Minat merupakan kecenderungan psikologis yang menyenangkan suatu objek, belum sampai melakukan kegiatan. Namun minat adalah motivasi dalam belajar. Minat merupakan potensi psikologi yang dapat dimanfaatkan untuk menggali motivasi. Apabila seseorang sudah termotivasi untuk belajar maka dia akan melakukan aktivitas belajar dalam rentang waktu tertentu. Oleh karena itu, motivasi diakui sebagai dasar penggerak yang mendorong aktivitas belajar seseorang.
2. Motivasi intrinsik lebih utama daripada motivasi ekstrinsik dalam belajar
Dari seluruh kebijakan pengajaran, guru lebih banyak memutuskan memberikan motivasi ekstrinsik terhadap setiap anak didik. Anak didik yang malas belajar sangat berpotensi untuk diberikan motivasi ekstrinsik oleh guru agar dia rajin belajar. Efek yang tidak diharapkan dari pemberian motivasi ekstrinsik adalah kecenderungan ketergantungan anak didik terhadap segala sesuatu di luar dirinya. Selain kurang percaya diri, anak didik juga bermental pengharapan dan mudah terpengaruh. Oleh karena itu motivasi intrinsik lebih utama dalam belajar.
3. Motivasi berupa pujian lebih baik daripada hukuman
Walaupun hukuman tetap diberlakukan dalam memicu semangat belajar anak didik, tetapi masih lebih baik penghargaan berupa pujian. Setiap orang senang dihargai dan tidak suka dihukum dalam bentuk apa pun juga. Memuji orang lain berarti memberikan penghargaan atas prestasi kerja orang lain. Hal ini akan memberikan semangat terhadap seseorang untuk lebih meningkatkan prestasi



kerjanya. Namun pujian yang diucap itu tidak asal ucap, harus pada tempatnya.

Pembelajaran

Menurut Susanto (2013), pengertian pembelajaran merupakan perpaduan dari dua aktivitas belajar dan mengajar. Aktivitas belajar secara metodologis cenderung dominan pada siswa, sementara mengajar secara instruksional dilakukan oleh guru. Jadi, istilah pembelajaran adalah ringkasan dari kata belajar dan mengajar. Dengan kata lain, pembelajaran adalah penyederhanaan dari kata belajar dan mengajar (BM), proses belajar dan mengajar (PBM), atau kegiatan belajar mengajar (KBM).

Pembelajaran dapat dikatakan sebagai proses pendidikan yang diberikan oleh guru terhadap siswa yang memberikan kesempatan siswa untuk mengembangkan potensi dan kemampuan siswa yang semakin lama semakin meningkat. Oleh karena itu, pembelajaran diarahkan untuk memberdayakan potensi dan kemampuan yang kemudian menjadikan potensi tersebut sebagai potensi yang diharapkan oleh siswa. Pembelajaran haruslah menggunakan strategi bagaimana cara untuk mencapai pembelajaran yang diharapkan. Strategi pembelajaran harus diarahkan untuk memfasilitasi pencapaian kompetensi dan ilmu pengetahuan agar setiap individu mampu menjadi pembelajar yang mandiri.

Definisi pembelajaran lainnya, pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Pembelajaran merupakan bantuan yang diberikan pendidik agar dapat terjadi proses perolehan ilmu dan pengetahuan, penguasaan kemahiran dan tabiat, serta pembentukan sikap dan kepercayaan pada peserta didik. Dengan kata lain, pembelajaran adalah proses untuk membantu peserta didik agar dapat belajar dengan baik. Salah satu pengertian pembelajaran dikemukakan oleh Gagne (1977) pembelajaran adalah seperangkat peristiwa-peristiwa eksternal yang dirancang untuk mendukung beberapa proses belajar yang bersifat internal. Lebih lanjut, Gagne (1985) mengemukakan teorinya lebih lengkap dengan mengatakan bahwa pembelajaran dimaksudkan untuk menghasilkan belajar, situasi eksternal harus dirancang sedemikian rupa untuk mengaktifkan, mendukung, dan mempertahankan proses internal yang terdapat dalam setiap peristiwa belajar.



Tabel 1 Struktur Pembelajaran (Sani, 2015)

Indikator	Deskripsi	Bukti fisik
PBM dilakukan secara efisien dan efektif untuk penguasaan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku	Guru menggunakan berbagai teknik, metode, dan pendekatan pembelajaran dengan variatif sesuai dengan kebutuhan siswa dalam pelaksanaan KBM. Guru melakukan perbaikan proses pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi peserta didik. Siswa melakukan percobaan membuat karya, membuat resensi untuk penguasaan pengetahuan,	RPP, hasil wawancara dengan siswa, hasil supervise kepala sekolah, daftar nilai siswa, nilai UN, daftar nilai, portofolio Jadwal penggunaan laboratorium, laporan hasil percobaan, produk, nilai karya, daftar peminjam perpustakaan, RPP, hasil resume, sumber belajar yang disebutkan. RPP hasil observasi
	Keterampilan, penanaman sikap dan perilaku.	(PKG), hasil supervise kepala sekolah, dokumenter terkait penguasaan magang.
PBM mengembangkan kemampuan berkomunikasi efektif dan santun	Dalam proses pembelajaran, guru mengembangkan pendidikan karakter melalui berbagai macam kegiatan beserta bentuk pengamatan untuk mengetahui perkembangan penanaman nilai	RPP, hasil observasi/supervisi, wawancara dengan siswa, perencanaan penilaian, portofolio siswa. Tata tertib, program sekolah, daftar ekstrakurikuler, jadwal piket
PBM mengembangkan kemampuan berkomunikasi efektif dan santun	Kemampuan siswa untuk berkomunikasi efektif dan santun dibentuk melalui aktivitas pembelajaran yang bervariasi.	RPP, hasil observasi, PKG, hasil wawancara dengan siswa
PBM mengembangkan kreativitas peserta didik.	Kreativitas peserta didik dibentuk melalui kegiatan kelas yang bervariasi	RPP, hasil observasi kelas, hasil wawancara siswa, portofolio siswa, pajangan hasil karya siswa.

Dengan melihat struktur pembelajaran menurut Sani (2015), dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam pembelajaran siswa haruslah terencana dan terstruktur. Guru membuat RPP (rencana pembelajaran) sebelum adanya KBM (kegiatan belajar mengajar) di kelas. Proses belajar mengajar dapat mengembangkan kemampuan dan kreativitas siswa. Kreativitas peserta didik dibentuk melalui kegiatan kelas yang bervariasi. Dengan begitu, siswa dapat terlatih dengan kreativitas yang dibentuk di dalam kelas. Menurut Hamalik (2008), ada tiga ciri khas yang terkandung dalam sistem pembelajaran sebagai berikut.

1. Rencana adalah penataan ketenangan, material, dan rancangan yang merupakan unsur-unsur pembelajaran dalam suatu rencana khusus.
2. Kesalingtergantungan (*interdependence*) antara unsur-unsur sistem pembelajaran yang serasi dalam suatu keseluruhan. Tiap unsur



bersifat esensial dan masing-masing memberikan sumbangannya kepada sistem pembelajaran.

3. Tujuan, sistem pembelajaran memiliki tujuan tertentu yang hendak dicapai. Ciri ini menjadi dasar perbedaan antara sistem yang dibuat oleh manusia dan sistem alami.





BAB X

PENGUKURAN MOTIVASI DALAM PEMBELAJARAN

Barlian Kristanto, S.Pd., M. Hum.

Motivasi dalam Pembelajaran

Belajar merupakan perubahan yang cukup relatif permanen dalam potensi perilaku sebagai hasil dari pengalaman atau latihan. Perubahan tingkah laku yang dilakukan oleh seseorang bertujuan untuk menambah ilmu pengetahuan, keterampilan, dan sikap sebagai sebuah proses dalam mengembangkan diri (Nurita, 2018). Terlebih, proses belajar juga dipengaruhi oleh kemampuan kognitif seseorang yang menjadi faktor pembeda kepada luaran hasil belajar antara satu dengan yang lainnya (Masni, 2015). Beberapa orang lebih memilih untuk belajar dengan membaca buku, sementara yang lain lebih suka belajar dengan mengikuti pelatihan atau kursus. Ada pula yang memilih untuk belajar dengan melakukan tindakan dan mencoba hal baru sambil mengevaluasi hasilnya. Banyak faktor yang dapat memengaruhi proses belajar seseorang seperti minat dan bakat, pengalaman sebelumnya, dan lingkungan sosial. Dorongan



belajar baik yang berasal dari dalam diri maupun berasal dari luar dapat diartikan sebagai motivasi belajar. Tanpa motivasi yang cukup, seseorang mungkin tidak mampu mencapai potensi maksimal mereka dalam belajar.

Dorongan dari dalam diri yang dominan akan meningkatkan capaian pembelajaran yang optimal. Hal ini berdampak pada tumbuhnya semangat dalam diri, rasa ingin tahu, dan aktif dalam pembelajaran. Dengan kata lain, adanya motivasi dari peserta didik dapat mendorong mereka agar dapat belajar lebih serius. Ernata (2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu pendorong yang dapat mengubah energi dalam diri seseorang ke dalam bentuk aktivitas nyata dan dorongan untuk berusaha melakukan perubahan terhadap tingkah laku untuk menjadi yang lebih baik. Pendapat lain Brophy (2016) menyatakan bahwa motivasi belajar adalah kompetensi diperoleh melalui pemodelan, komunikasi harapan dan instruksi langsung atau sosialisasi oleh orang lain yang signifikan. Sementara Warti (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan kemauan, keinginan, kehendak yang muncul dari dalam masing-masing individu yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan. Jadi, motivasi merupakan energi berupa dorongan dalam diri seseorang yang dapat mengubah tingkah laku seseorang menjadi lebih baik sehingga ada dorongan untuk melakukan kegiatan atau aktivitas nyata. Dalam konteks pendidikan, motivasi belajar dapat diartikan sebagai dorongan atau keinginan yang kuat dari individu untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman tentang suatu materi atau subjek tertentu.

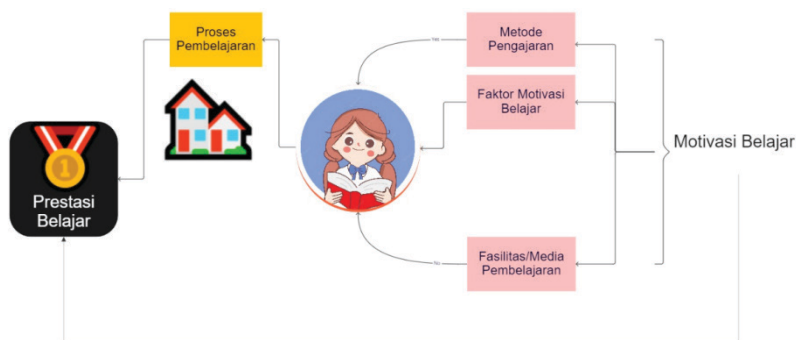
Motivasi memainkan peran penting dalam proses belajar, karena dapat memengaruhi perilaku, kinerja, dan hasil belajar siswa. Siswa yang memiliki motivasi belajar yang tinggi cenderung lebih terlibat dalam proses belajar. Mereka lebih aktif dalam mencari informasi, bertanya pertanyaan, dan berpartisipasi dalam diskusi kelas, yang dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang subjek yang dipelajari. Terlebih mereka akan lebih fokus dan tekun dalam mengerjakan tugas-tugas dan ujian, serta cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap hasil belajar (Alderfer, 2004). Motivasi belajar juga mendorong siswa untuk lebih kreatif dalam memecahkan masalah dan mencari solusi. Mereka cenderung lebih berani mencoba pendekatan baru dan berinovasi dalam proses belajar. Perilaku ini menunjukkan rasa percaya diri yang lebih besar dalam menghadapi tantangan dan mengatasi kesulitan selama berproses dalam pembelajaran. Dengan demikian motivasi belajar juga berpengaruh pada kepercayaan siswa pada kemampuan mereka untuk



mencapai tujuan belajar. Siswa yang memiliki motivasi belajar yang tinggi cenderung memiliki minat yang lebih besar terhadap subjek yang dipelajari. Mereka cenderung lebih bersemangat dan antusias dalam mengikuti pelajaran dan mencari informasi yang terkait dengan subjek tersebut.

Perbedaan motivasi merupakan sumber keragaman yang penting di dalam kelas, sama pentingnya dengan perbedaan dalam hal pengetahuan awal, kemampuan, atau kesiapan belajar. Dalam hal pembelajaran di sekolah, motivasi siswa menjadi sangat penting karena kehadiran siswa di kelas (tentu saja) bukan jaminan bahwa siswa benar-benar ingin belajar. Kehadiran siswa di kelas hanyalah sebuah tanda bahwa siswa hidup di tengah masyarakat yang mewajibkan anak muda untuk bersekolah. Karena pendidikan modern bersifat wajib, guru tidak dapat menganggap remeh motivasi siswa, dan mereka memiliki tanggung jawab untuk memastikan motivasi siswa untuk belajar. Dengan cara apa pun, guru harus membujuk siswa agar mau melakukan apa yang harus dilakukan siswa.

Oleh karenanya, pengukuran dan penilaian motivasi belajar penting dilakukan karena motivasi belajar adalah faktor kunci dalam keberhasilan belajar seseorang. Dengan pengukuran, kita dapat mengetahui sejauh mana tingkat motivasi belajar seseorang, apakah rendah, sedang, atau tinggi. Dengan penilaian, kita dapat memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi belajar tersebut. Pemahaman terhadap motivasi belajar oleh guru dan konselor akan menjadi dasar mereka dalam menyesuaikan metode pembelajaran yang lebih efektif dan relevan dengan minat serta kebutuhan siswa.



Gambar 3 Keterkaitan antara motivasi belajar dengan prestasi belajar siswa



Hasil pengukuran motivasi belajar dapat digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi motivasi belajar sehingga guru dan konselor dapat memberikan dukungan yang tepat untuk meningkatkan motivasi belajar siswa. Misalnya, jika motivasi rendah karena masalah psikologis maka guru dan konselor dapat memberikan konseling atau intervensi lain yang sesuai untuk meningkatkan motivasi belajar siswa. Pada akhirnya motivasi belajar siswa memiliki dampak terhadap prestasi siswa. Siswa yang memiliki motivasi belajar yang tinggi cenderung memiliki prestasi akademik yang lebih baik sehingga penting bagi guru dan konselor untuk memahami dan meningkatkan motivasi belajar siswa. Dapat disimpulkan bahwa dengan melakukan pengukuran dan penilaian motivasi belajar, guru dan konselor dapat memahami dan meningkatkan motivasi belajar siswa sehingga siswa dapat mencapai prestasi akademik yang lebih baik dan lebih memotivasi dalam belajar.

Pengukuran dan Penilaian Motivasi Belajar

Integrasi pengukuran dan penilaian belajar dapat membantu guru dan konselor dalam memahami dan meningkatkan motivasi belajar siswa. Dengan menggabungkan hasil pengukuran yang objektif dengan pemahaman yang lebih mendalam melalui penilaian, dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang motivasi belajar siswa. Pengukuran motivasi belajar adalah proses pengumpulan data dan penggunaan alat atau teknik untuk menilai seberapa besar motivasi seseorang dalam belajar. Tujuannya adalah untuk memberikan informasi yang objektif tentang motivasi belajar seseorang, dengan memperhatikan faktor-faktor seperti tujuan belajar, minat, keyakinan diri, dan motivasi intrinsik serta ekstrinsik. Pengukuran motivasi belajar dapat dilakukan dengan menggunakan tes, kuesioner, dan observasi perilaku, serta hasilnya digunakan untuk membuat keputusan yang didasarkan pada data, seperti memberikan program intervensi untuk meningkatkan motivasi belajar.

Sementara itu, penilaian motivasi belajar adalah proses penilaian subjektif kepada motivasi seseorang dalam belajar, dengan fokus pada pemahaman dan interpretasi kepada motivasi belajar seseorang. Tujuannya adalah untuk memahami motivasi belajar seseorang secara holistik dengan memperhatikan faktor-faktor psikologis, sosial, dan lingkungan yang memengaruhi motivasi belajar seseorang. Penilaian motivasi belajar dapat dilakukan melalui wawancara, konseling, dan



observasi, dan hasilnya digunakan untuk memberikan dukungan, saran, dan rekomendasi terhadap individu dalam mengembangkan motivasi belajar mereka. Perbedaan utama antara pengukuran dan penilaian motivasi belajar adalah bahwa pengukuran lebih fokus pada data yang objektif dan terukur, sementara penilaian lebih fokus pada pemahaman dan interpretasi terhadap motivasi belajar secara holistik. Namun, keduanya memiliki peran penting dalam memahami dan meningkatkan motivasi belajar seseorang.

Metode Pengukuran Motivasi Belajar

Pemilihan metode pengukuran motivasi belajar yang tepat sangat penting karena dapat memberikan hasil yang akurat dan valid mengenai tingkat motivasi belajar seseorang. Dengan memilih metode pengukuran yang tepat, memungkinkan untuk mendapatkan data yang akurat mengenai motivasi belajar seseorang. Validitas dalam pengukuran berarti bahwa data yang dikumpulkan benar-benar mencerminkan motivasi belajar seseorang, bukan faktor lain yang mungkin memengaruhi hasil pengukuran. Hasil yang akurat dan valid tentunya akan memberikan informasi yang lebih bermakna dan berguna dalam membantu pengambilan keputusan mengenai strategi pembelajaran yang lebih efektif. Dengan demikian, pemilihan metode pengukuran motivasi belajar yang tepat sangat penting untuk memastikan data yang akurat, valid, lengkap, dan memberikan informasi yang berguna dalam pembelajaran. Beberapa metode pengukuran motivasi belajar yang umum digunakan adalah sebagai berikut.

Tes Motivasi Belajar

Tes motivasi belajar dapat membantu mengukur faktor-faktor motivasi belajar, seperti motivasi intrinsik (internal) atau ekstrinsik (eksternal). Tes ini dapat mencakup pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan keinginan untuk belajar, persepsi siswa tentang kemampuan mereka dalam mata pelajaran tertentu, dan upaya yang dilakukan siswa untuk mencapai tujuan belajar. Beberapa jenis tes motivasi belajar sebagai berikut.

1. *Motivated strategies for learning questionnaire (MSLQ)*

MSLQ adalah sebuah instrumen penilaian yang digunakan untuk mengukur motivasi dan strategi belajar. Kuesioner pada MSLQ menggunakan suatu skala Likert dari satu sampai tujuh yang bermakna



sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Skala ini dibuat berdasarkan *mean* dari masing-masing soal yang menyusun skala tersebut. Skor MSLQ dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu motivasi rendah, motivasi sedang, dan motivasi tinggi (Lisiswanti, Sanusi, dan Prihatiningsih, 2014). MSLQ terdiri dari dua bagian. *Pertama*, bagian motivasi yang mengukur keinginan belajar; nilai-nilai yang dianut; harapan dan tujuan akademik; persepsi terhadap nilai pendidikan; dan keyakinan diri dalam belajar. *Kedua*, bagian strategi belajar yang mengukur strategi belajar yang digunakan mahasiswa dalam mengatur waktu; memahami materi pelajaran; mengatur ulang informasi; dan menggunakan sumber daya belajar lainnya (Putri dan Oktaria, 2017). Untuk pengukuran bagian motivasi, instrumen ini terdiri atas 31 pertanyaan dan dibagi ke dalam tiga domain besar, yaitu komponen nilai; komponen harapan; dan komponen afektif. Penjabaran domain motivasi pada MSLQ dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2 Domain Motivasi pada MSLQ

Domain Motivasi	Sub-domain	Penerbit Diskripsi
Komponen Nilai	Intrinsic goal orientation Extrinsic goal orientation Task value	Alasan keterlibatan diri dalam pembelajaran Alasan tumbuhnya keinginan belajar atas dasar dorongan eksternal Pendapat akan penting/berharga/bergunanya tugas yang diberikan
Komponen Harapan	<i>Control of learning beliefs</i> <i>Self-efficacy for learning and performance</i>	Kepercayaan terhadap apa yang dilakukan dapat menghasilkan hal yang positif Harapan akan kesuksesan dan kepercayaan
Komponen Afektif	<i>Test anxiety</i>	Pikiran-pikiran negatif yang kemungkinan terjadi dan dapat mengganggu capaian prestasi

2. *Academic motivation scale* (AMS)

AMS adalah tes motivasi belajar yang mengukur tiga faktor motivasi belajar yang meliputi motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan amotivasi (Areepattamannil, 2011). Tes ini terdiri dari 28 item yang diorganisir ke dalam tujuh sub-skala (Syah, 2018) sebagai berikut.

- a. Motivasi intrinsik untuk belajar, mengukur motivasi yang berasal dari keinginan siswa untuk mempelajari materi pelajaran karena



merasa tertarik atau senang kepada topik atau kegiatan pembelajaran.

- b. Motivasi pencapaian, mengukur motivasi yang berasal dari keinginan siswa untuk mencapai tujuan akademik tertentu.
- c. Motivasi untuk belajar dengan alasan tertentu, mengukur motivasi yang berasal dari keinginan siswa untuk belajar agar dapat mencapai tujuan akademik atau non-akademik tertentu.
- d. Motivasi ekstrinsik yang berhubungan dengan nilai, mengukur motivasi yang berasal dari penghargaan dan pengakuan yang diberikan oleh lingkungan terhadap pencapaian akademik siswa.
- e. Motivasi ekstrinsik yang berhubungan dengan tugas, mengukur motivasi yang berasal dari tuntutan atau harapan orang lain, seperti orang tua, guru, atau teman sekelas.
- f. Amotivasi, mengukur kurangnya motivasi atau ketidaktertarikan siswa kepada kegiatan pembelajaran.
- g. Motivasi ekstrinsik yang berhubungan dengan persaingan, mengukur motivasi yang berasal dari keinginan untuk unggul di antara teman sekelas atau saingan lainnya.

AMS biasanya diisi oleh siswa sendiri atau oleh orang lain yang mengenal siswa dengan baik, seperti guru atau orang tua. AMS dapat digunakan oleh para profesional di bidang pendidikan atau psikologi untuk memahami motivasi belajar siswa dan mengevaluasi efektivitas program pembelajaran yang ada.

3. *Achievement motivation inventory* (AMI)

AMI adalah tes motivasi belajar yang mengukur tingkat motivasi prestasi individu. Tes ini dari 30 pernyataan yang digunakan untuk mengukur motivasi pencapaian individu pada empat dimensi utama sebagai berikut.

- a. Kebutuhan akan keberhasilan, sejauh mana individu termotivasi untuk berhasil dalam situasi kompetitif.
- b. Ketakutan akan kegagalan, sejauh mana individu termotivasi oleh ketakutan akan kegagalan atau hasil negatif.
- c. Kesulitan tugas, tingkat kesulitan yang diinginkan individu dalam tugas yang diambilnya.
- d. Ketekunan, sejauh mana individu bersedia untuk gigih dalam menghadapi rintangan atau kemunduran.



Orang yang mengambil tes diminta untuk menunjukkan sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju dengan setiap pernyataan pada skala Likert tujuh poin.

4. *Learning and study strategies inventory* (LASSI)

LASSI adalah alat psikometrik yang digunakan untuk mengukur strategi belajar dan studi individu. LASSI dirancang untuk membantu individu memahami kekuatan dan kelemahan mereka dalam strategi belajar dan studi sehingga mereka dapat mengembangkan dan meningkatkan strategi belajar serta studi yang lebih efektif. LASSI terdiri dari 10 subskala yang mencakup aspek-aspek penting dalam belajar dan studi, termasuk motivasi belajar, pengaturan waktu, konseptualisasi belajar, membaca, pengambilan catatan, mengingat informasi, pemahaman materi, menguji diri, mengelola kecemasan, dan mengelola stres. Setiap subskala terdiri dari beberapa item yang mengukur kekuatan dan kelemahan individu dalam aspek tersebut. LASSI dapat digunakan oleh mahasiswa, guru, konselor, dan ahli pendidikan untuk membantu meningkatkan strategi belajar dan studi individu serta memperbaiki kinerja akademik. LASSI juga dapat digunakan sebagai alat evaluasi untuk mengukur efektivitas program pelatihan dan intervensi dalam meningkatkan strategi belajar dan studi siswa. LASSI telah digunakan secara luas dalam penelitian dan praktik pendidikan di seluruh dunia.

5. *Self-regulated interview schedule* (SRLIS)

SRLIS dapat digunakan sebagai alat ukur motivasi belajar, terutama dalam konteks penelitian kualitatif. Dalam konteks ini, SRLIS dapat membantu peneliti untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi belajar pada individu, serta bagaimana individu mengatur diri dan mengatasi hambatan dalam mencapai tujuan belajar mereka. SRLIS dapat membantu dalam mengumpulkan data kualitatif yang mendalam tentang pengalaman belajar dan strategi pengaturan diri yang digunakan oleh individu (Gao, Zhang, dan Zhou, 2021). Dalam konteks ini, peneliti dapat menanyakan tentang faktor-faktor yang memotivasi individu untuk belajar, seperti minat, tantangan, atau tujuan yang ditetapkan, serta bagaimana individu mengatasi hambatan dan tantangan dalam proses belajar mereka (Pekrun, Elliot, dan Maier, 2019).

Dengan menggunakan SRLIS sebagai alat ukur motivasi belajar, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang



faktor-faktor yang memengaruhi motivasi belajar pada individu, serta membantu dalam pengembangan intervensi yang dapat meningkatkan motivasi belajar dan kemampuan pengaturan diri pada individu. Namun, perlu diingat bahwa SRLIS hanyalah salah satu alat ukur motivasi belajar yang tersedia, dan dapat dikombinasikan dengan alat ukur lainnya untuk memperoleh pemahaman yang lebih lengkap tentang motivasi belajar.

6. *Goal orientation scale* (GOS)

GOS adalah salah satu instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur motivasi belajar. Instrumen ini bertujuan untuk mengukur orientasi tujuan atau orientasi prestasi yang dimiliki oleh individu dalam konteks belajar (Midgley, Kaplan, dan Middleton, 2019). Orientasi tujuan dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu orientasi tujuan pembelajaran dan orientasi tujuan kinerja. Orientasi tujuan pembelajaran menunjukkan kecenderungan individu untuk memperoleh pemahaman yang mendalam dalam suatu materi pelajaran, sedangkan orientasi tujuan kinerja menunjukkan kecenderungan individu untuk mencapai hasil yang tinggi dalam suatu tugas atau ujian. GOS terdiri dari beberapa item pertanyaan yang dirancang untuk mengukur orientasi tujuan pembelajaran dan orientasi tujuan kinerja. Contoh item pertanyaan pada GOS adalah sebagai berikut.

"Saya senang mempelajari hal-hal baru dan mencoba memahaminya"	(orientasi tujuan pembelajaran)
"Saya merasa puas jika hasil yang saya peroleh lebih baik daripada teman-teman sekelas"	(orientasi tujuan kinerja)

Penggunaan GOS dalam penelitian membantu mengidentifikasi orientasi tujuan yang dimiliki oleh individu dan memahami bagaimana orientasi tujuan tersebut memengaruhi motivasi belajar. Dengan menggunakan instrumen ini, peneliti dapat mengevaluasi efektivitas strategi pengajaran dan pengaruh lingkungan belajar terhadap orientasi tujuan dan motivasi belajar individu.

Tes proyektif

Tes proyektif adalah metode pengukuran kepribadian atau psikologis seseorang yang mengharuskan mereka menyelesaikan tugas-tugas atau



menginterpretasikan stimulus yang tidak terstruktur (Kaufman dan Bornstein, 2018). Metode ini digunakan untuk memahami pemikiran, perasaan, dan perilaku seseorang melalui interpretasi proyeksi mereka kepada situasi atau objek yang diberikan. Tes proyektif sering digunakan oleh psikolog atau konselor dalam pengujian psikologis, terutama dalam penilaian kepribadian, emosi, dan motivasi. Beberapa contoh tes proyektif yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi belajar seseorang, di antaranya sebagai berikut.

1. *Thematic apperception test* (TAT)

TAT adalah tes proyektif yang mengharuskan seseorang menginterpretasikan gambar-gambar yang disajikan kepadanya (Nastiti, 2021). Tes ini dapat digunakan untuk mengukur motivasi belajar seseorang dengan melihat bagaimana mereka merespons gambar-gambar yang menunjukkan situasi belajar atau pencapaian akademik.

2. *Rotter incomplete sentences blank* (RISB)

Tes ini mengharuskan seseorang melengkapi kalimat-kalimat yang tidak lengkap. Tes ini dapat digunakan untuk mengukur motivasi belajar seseorang dengan melihat bagaimana mereka melengkapi kalimat-kalimat yang berhubungan dengan belajar dan pendidikan.

Namun, perlu diingat bahwa tes proyektif tidak selalu akurat dalam mengukur motivasi belajar seseorang. Tes proyektif sebaiknya digunakan bersama dengan metode lain seperti tes kognitif atau observasi perilaku untuk mendapatkan gambaran yang lebih akurat tentang motivasi belajar seseorang. Walaupun tes proyektif memiliki kegunaan dalam memahami sisi psikologis seseorang, tetapi penggunaannya juga kontroversial karena interpretasi tes dapat bervariasi dan tergantung pada penilaian subjektif dari pengujian. Oleh karena itu, hasil tes proyektif sebaiknya tidak digunakan sebagai satu-satunya dasar keputusan atau diagnosis, tetapi harus digunakan bersama dengan metode penilaian lainnya.

Observasi

Metode observasi motivasi pembelajaran adalah suatu metode yang digunakan untuk mengamati dan memperoleh informasi tentang tingkat motivasi siswa dalam belajar. Observasi ini dapat dilakukan dengan mengamati perilaku dan tindakan siswa selama proses belajar mengajar, seperti bagaimana siswa berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran, bagaimana siswa bereaksi kepada materi yang diajarkan, dan bagaimana siswa



mengatasi kesulitan yang muncul dalam belajar. Menurut Patton (2014), observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati kejadian yang terjadi secara langsung, tanpa campur tangan atau mengubah keadaan yang diamati. Observasi dapat dilakukan secara partisipatif atau tidak partisipatif, dan dapat dilakukan di lapangan atau dalam *setting* yang lebih terkontrol. Observasi sering digunakan dalam penelitian kualitatif dan kadang-kadang dalam penelitian kuantitatif.

Sementara, Creswell (2014) menganggap observasi sebagai salah satu teknik pengumpulan data yang paling penting dalam penelitian kualitatif. Dia mengartikan observasi sebagai pengamatan sistematis terhadap fenomena yang diamati, dengan tujuan memahami makna dan konteks di balik fenomena tersebut. Observasi dapat dilakukan secara terstruktur atau tidak terstruktur, dan dapat melibatkan observasi langsung atau tidak langsung. Berdasarkan penjelasan dari kedua pakar metode penelitian, metode observasi motivasi pembelajaran dapat dilakukan dengan beberapa cara, di antaranya pada tabel berikut.

Tabel 3 Jenis Observasi Motivasi Belajar

Jenis Observasi	Penjelasan
Participant observation	Observasi partisipan adalah jenis observasi yang dilakukan ketika pengamat ikut serta dalam kegiatan atau situasi yang diamati. Dalam jenis observasi ini, pengamat menjadi bagian dari kelompok yang diamati dan terlibat dalam kegiatan yang sama.
Non-partisipant observation	Observasi non-partisipan adalah jenis observasi yang dilakukan ketika pengamat hanya melakukan pengamatan dari luar, tanpa terlibat dalam kegiatan yang diamati.
Terstruktur	Observasi terstruktur adalah jenis observasi yang dilakukan dengan menggunakan daftar ceklis atau pedoman pengamatan yang telah disusun sebelumnya. Observasi terstruktur membantu pengamat untuk lebih fokus dalam mencatat perilaku atau kejadian yang relevan dengan tujuan pengamatan.
Tidak terstruktur	Observasi tidak terstruktur adalah jenis observasi yang dilakukan tanpa menggunakan pedoman atau daftar ceklis. Observasi tidak terstruktur biasanya digunakan ketika pengamat ingin memperoleh gambaran umum atau <i>insight</i> tentang suatu kejadian atau perilaku.

Wawancara

Metode wawancara dapat digunakan untuk mengukur motivasi dalam pembelajaran. Wawancara adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif yang melibatkan interaksi antara peneliti dengan peserta yang akan diwawancarai (Bogdan dan Biklen, 2017). Beberapa langkah yang dapat diikuti dalam menggunakan metode wawancara untuk mengukur motivasi dalam pembelajaran adalah sebagai berikut.



1. Menentukan tujuan wawancara
Sebelum memulai wawancara, tentukan terlebih dahulu tujuan dari wawancara tersebut. Tujuan wawancara harus jelas dan spesifik sehingga peneliti dapat menentukan pertanyaan yang tepat untuk mengukur motivasi dalam pembelajaran.
2. Menyiapkan pertanyaan wawancara
Pertanyaan wawancara harus dirancang dengan cermat agar dapat menghasilkan jawaban yang relevan dan informatif. Pertanyaan wawancara dapat berupa pertanyaan terbuka (*open-ended*) atau pertanyaan tertutup (*closed-ended*).
3. Memilih peserta wawancara
Pilih peserta wawancara yang relevan dengan tujuan penelitian dan memenuhi kriteria inklusi yang telah ditentukan.
4. Melakukan wawancara
Pada saat wawancara, peneliti harus menciptakan lingkungan yang nyaman dan ramah agar peserta wawancara merasa nyaman dan terbuka dalam memberikan jawaban. Selama wawancara, peneliti harus bertanya secara sistematis dan cermat, serta menghindari pengaruh yang dapat memengaruhi jawaban dari peserta wawancara.
5. Merekam dan mengamati wawancara
Selama wawancara, peneliti harus merekam dan mengamati jawaban dari peserta wawancara. Catat jawaban yang diberikan dan perhatikan ekspresi dan bahasa tubuh peserta wawancara.
6. Menganalisis dan menafsirkan data
Setelah wawancara selesai, peneliti harus menganalisis dan menafsirkan data yang telah diperoleh. Data dapat dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data kualitatif seperti metode *content analysis*, *grounded theory*, atau metode interpretatif.
7. Membuat laporan hasil wawancara
Hasil wawancara harus dirangkum dalam laporan yang lengkap dan informatif, serta disajikan dengan cara yang mudah dimengerti. Laporan harus mencakup tujuan wawancara; pertanyaan wawancara; hasil wawancara; dan kesimpulan dari penelitian.

Metode wawancara dapat memberikan informasi yang sangat berharga dalam mengukur motivasi dalam pembelajaran. Namun, sebagai tambahan, peneliti perlu mengembangkan pertanyaan wawancara yang tepat dan menciptakan lingkungan wawancara yang nyaman dan



terbuka. Setiap metode pengukuran motivasi belajar memiliki kelebihan dan kelemahan tertentu. Oleh karena itu, penting bagi guru atau konselor untuk memilih metode yang tepat untuk memenuhi tujuan pengukuran dan memastikan keakuratan dan validitas data yang dikumpulkan.

Penilaian Motivasi Belajar

Penilaian motivasi belajar adalah proses mengumpulkan informasi tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi seseorang untuk belajar. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai metode penilaian, termasuk tes, kuesioner, wawancara, dan observasi perilaku. Beberapa aspek motivasi belajar yang dapat dinilai adalah sebagai berikut.

1. Tujuan belajar, apa yang ingin dicapai oleh seseorang dalam belajar?
2. Keyakinan diri, seberapa yakin seseorang tentang kemampuannya untuk belajar dan mencapai tujuannya?
3. Minat, seberapa tertarik seseorang dengan topik atau subjek yang sedang dipelajari?
4. Dorongan dan motivasi intrinsik, seberapa besar keinginan seseorang untuk belajar karena kesenangan dan rasa ingin tahu yang berasal dari dalam dirinya sendiri?
5. Motivasi ekstrinsik, seberapa besar motivasi seseorang untuk belajar karena faktor eksternal seperti imbalan atau pengakuan dari orang lain?

Secara keseluruhan, evaluasi motivasi pembelajaran siswa sangat penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan mencapai potensi maksimal siswa dalam belajar. Oleh karena itu, pengajar dan lembaga pendidikan harus secara teratur melakukan evaluasi motivasi siswa dalam pembelajaran.



 **Penerbit**
litrus.





DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Sardiman. (2011), *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT Rajagrafindo.
- Abnisa, A. P. (2021), *Prinsip-Prinsip Motivasi dalam Pembelajaran Perspektif Al-Qur'an*, Jakarta: Institut PTIQ Jakarta.
- Akhmad, F. A. P. (2022), “Efektivitas Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI SD di Kecamatan Tambun Selatan”, dalam *Parameter*, 7(1), h. 26–40.
- Amin, Samsul Munir. (2007), *Menyiapkan Masa Depan Anak Secara Islami*, Jakarta: Amzah.
- Amirullah. (2015), *Pengantar Manajemen: Fungsi Proses-Pengendalian*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ananda, Rusydi, dan Fitri Hayati. (2020), *Variabel Belajar: Kompilasi Konsep*, Medan: CV. Pusdikra MJ.
- Andjarwati, T. (2015), “Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Teori Dua Faktor Herzberg. Teori XY Mc Gregor dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland”, dalam *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 1(1), h. 45—54.
- Areepattamannil, S. (2011), “Academic Self-Concept, Academic Motivation, Academic Engagement, And Academic Achievement: A Mixed Methods Study Of Indian Adolescents In Canada And India”. Disertasi pada Queen’s University, Ontario Canad.
- Arep, Ishak, dkk. (2004), *Manajemen Motivasi*, Jakarta: PT Grasindo.
- Aritonang, K. T. (2008), “Minat dan motivasi dalam meningkatkan hasil belajar siswa”, dalam *Jurnal Pendidikan Penabur*, 7 (10), h. 11—21.



- Asnawi. (2012), *Teori Motivasi*, Jakarta: Studio press.
- Badrus, M. (2018), “Pengaruh Motivasi Mengajar Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam: Studi di SMA Mardi Utomo Kecamatan Tarokan Kabupaten Kediri”, dalam *Intelektual: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman*, 8(2), h. 143—152.
- Balkis, A. S., dan Masykur, A. M. (2016), “Memahami Subjective Well-being Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri (Sebuah Studi Kualitatif Fenomenologis)”, dalam *Jurnal EMPATI*, 5(2), h. 223—228.
- Bedir, Hasan. (2019), “Pre-Service ELT Teachers’ Beliefs And Perceptions On 21st Century Learning And Innovation Skills (4Cs)”, dalam *Journal of Language and Linguistic Studies*, 15(1), h. 231—246.
- Bergili, B. (2015), “Creative and critical thinking skills in problem-based learning Environment”, dalam *Journal of Gifted Education and Creativity*, 2(2), h. 71—80.
- Cahyani, A., Listianan, D. I., dan Larasati, D. P. S. (2020), “Motivasi Belajar Siswa SMA pada Pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid-19”, dalam *Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), h. 123—140.
- Daheri, M., dkk. (2023), “Motivasi Belajar Peserta Didik di Era New Normal”, dalam *Journal on Education*, 5(3), h. 9640—9649.
- Djaali. (2014), *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- E. Kusmana, Pachrudin. (2000), *Asas, Strategi-Metode*, Bandung: UPI.
- Emda, A. (2018), “Kedudukan Motivasi Belajar Siswa dalam Pembelajaran”, dalam *Lantanida Journal*, 5(2), h. 172—182.
- Ernata, Y. (2017), “Analisis Motivasi Belajar Peserta Didik melalui Pemberian Reward dan Punishment di SDN Ngarangan 05 Kec. Gandusari Kab. Blitar”, dalam *Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Sekolah Dasar (JP2SD)*, 5(2), h. 781—790.
- Suralaga, Fadhilah. (2021), *Psikologi Pendidikan Implikasi dalam Pembelajaran*, Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Fadhli, M. (2017), “Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan”, dalam *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1(2), h. 215—240.
- Fatikah, N., dan Fildayanti. (2019), “Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Bareng Jombang”, dalam *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)*, 2(2), h. 167—182.



- Fitriana, D. (2020), “Hakikat Dasar Pendidikan Islam”, dalam *Tarbawy: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), h. 143—150.
- Gao, F., Zhang, T., dan Zhou, Y. (2021), “The mediating effect of self-regulated learning on the relationship between learning burnout and achievement: Evidence from Chinese college students”, dalam *Asia Pacific Education Review*, 22(2), h. 311—322.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. (1997), *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Greenstein, L. (2012), *Assessing 21st Century Skills: A Guide to Evaluating Mastery and Authentic Learning*, California: Corwin.
- Gunarsa, D. Singgih. (2003), *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*, Jakarta: Libri.
- Hamalik, O. (2004), *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah, B. Uno. (2021), *Teori Motivasi & Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Harahap, N. F., Anjani, D., dan Sabrina, N. (2021), “Analisis Artikel Metode Motivasi Dan Fungsi Motivasi Belajar Siswa”, dalam *Indonesian Journal of Intellectual Publication*, 1(3), h. 198—203.
- Hartawan, H. A. (2020), “Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kepala Sekolah”, dalam *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 3(2), h. 386.
- Hasbullah, H. (2020), “Pemikiran Kritis John Dewey Tentang Pendidikan”, dalam *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 10(1).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2001), *Manajemen*, Jakarta: Gunung Agung.
- Herwati, H., dan As’ ari, H. (2019), “Konsep Pendidikan Humanis Perspektif Islam dan Aplikasinya dalam Proses Belajar Mengajar (Al-Zarnuji)”, dalam *Bahtsuna*, 1(1), h. 80—106.
- Husaini, usman. (2006), *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ishak dan Tanjung. (2013), *Manajemen Motivasi*, Jakarta: Gramedia
- Isnaini, M. (2013), “Internalisasi Nilai-Nilai Pendidikan Karakter Di Madrasah”, dalam *Al-Ta Lim Journal*, 20(3), h. 445—450.



- Ivancevich, John. (2007), *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Jamaluddin, J., dkk. (2020), “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Mengajar Guru di Sma Ummul Mukminin Makassar”, dalam *Tolis Ilmiah: Jurnal Penelitian*, 2(2).
- Kadje. (2012), *Tentang Teori Motivasi*, Gorontalo: Fakultas Ilmu Sosial.
- Koontz, Harold Cyril O’Donnel. (1980), *Management*, Tokyo: Mc Graw-Hill Kogakusha, Ltd.
- Krismony, dkk. (2020), “Pengembangan Instrumen Penilaian untuk Mengukur Motivasi Belajar Siswa SD”, dalam *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 3(2), h. 249—257.
- Lubis, M. (2019), “Peran guru pada Era Pendidikan 4.0”, dalam *Eduka: Jurnal Pendidikan, Hukum dan Bisnis*, 4(2), h. 68—73.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Aditama.
- Manizar, E. (2015), “Peran Guru sebagai Motivator dalam Belajar”, dalam *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(2), h. 171—188.
- Mantara, A., Warlizasusi, J., dan Ifnaldi. (2021), “Pengembangan Kompetensi dan Motivasi Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SMA Negeri 4 Rejang Lebong”, dalam *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, 11(2), h. 181—191.
- Moekijat.(2001), *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*, Bandung: Pionir Jaya.
- Mudjiman, Haris. (2007), *Belajar Mandiri*, Surakarta: UNS Press.
- Fathurrohman dan Sulistyorini. (2012), *Belajar dan Pembelajaran*, Yogyakarta: Penerbit Teras.
- Muhammad, M. (2017), “Pengaruh Motivasi dalam Pembelajaran”, dalam *Lantanida Journal*, 4(2), h. 87.
- Mulyasa, E. (2005), *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, U. (2014), *Pengembangan kreativitas anak berbakat*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Nashar. (2004), *Peranan Motivasi dan Kemampuan Awal dalam kegiatan Pembelajaran*, Jakarta: Delia Press.



- Nastiti, D. (2021), *Modul Praktikum Thematic Apperception Test (T A T)*, dalam Umsida Press, h. 1—35.
- Nasution, E. (2016), *Problematika Pendidikan di Indonesia*, dalam *Mediasi*, 8(1), h. 1—10.
- Nurjan, Syarifan. (2016), *Psikologi Belajar*, Ponorogo: CV Wade Group.
- Octavia, S. A. (2020), *Motivasi Belajar dalam Perkembangan Remaja*, Yogyakarta: Deepublish.
- Oktiani, I. (2017), “Kreativitas Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik”, dalam *Jurnal Kependidikan*, 5(2), h. 216—232.
- Ormrod, Jeanne Ellis. (2008), *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Erlangga.
- Priansa, Donni Juni. (2015), *Manajemen Peserta Didik dan Model Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta.
- Prihartanta, W. (2015), *Teori-teori Motivasi*, dalam *Adabiya*, 1(83), h. 1—11.
- Purwanto, M. Ngalim. (2014), *Psikologi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putri, D. K., Handayani, M., dan Akbar, Z. (2020), “Pengaruh Media Pembelajaran dan Motivasi Diri Terhadap Keterlibatan Orang Tua dalam Pendidikan Anak”, dalam *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), h. 649—657.
- Rahayu, W. (2021), “Meningkatkan Motivasi Guru Melalui Supervisi Secara Berkala dan Pemberian Penghargaan Guru Terbaik”, dalam *JIRA: Jurnal Inovasi Dan Riset Akademik*, 2(6), h. 827—838.
- Ramli, M. (2015), “Hakikat pendidik dan peserta didik”, dalam *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 5(1).
- Riyadi, S., dan Mulyapradana, A. (2017), “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan”, dalam *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.
- Robbins, Stephen P. (2003), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Rumhadi, T. (2017), “Urgensi Motivasi Dalam Proses Pembelajaran”, dalam *Jurnal Diklat Keagamaan*, 11(1), h. 33—41.
- Santrock, John W. (2010), *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Salemba
- Saraswati, W. (2016), “Penerapan Pembelajaran Berbasis Naturalist Intelligence Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI)



- Materi Larangan Berbuat Kerusakan Di Bumi Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas XI Ipa Sma Negeri 1 Cempaka Kab. Oku Timur”. Skripsi pada UIN Raden Fatah Palembang.
- Sardiman, (2014), *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Schultz, Duane. (1991), *Psikologi Pertumbuhan: Model-Model Kepribadian Sehat*. Terjemahan Yustinus, Yogyakarta: Kanisius.
- Siagian, Sondang, P. (1995), *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: PT Rineka.
- Simarmata, R. H. (2014), “Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar”, dalam *Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), h. 654—831.
- Slameto. (2003), *Belajar dan Faktor-faktor yang Memengaruhinya*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Slavin, Robert E. (2011), *Psikologi Pendidikan Teori dan Praktik*. Terjemahan Marianto Samosir, Jakarta: Indeks.
- Smith A.W. (2003), *Management System Analysis and Applications*, New York: Holt Saunders International Editions.
- Soemanto, W. (2006), *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: AAsdi Mahasatya.
- Sukmadinata, N. S. (2011), *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2003), *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Sulfemi, W. B. (2020), “Hubungan sarana Prasarana Sekolah dengan Motivasi Mengajar Guru di SMA Negeri Pamijahan Kabupaten Bogor”, dalam *Jurnal Ilmiah Edutechno*, 22(1), h. 1—19.
- Supriyono. (2018), “Pentingnya Media Pembelajaran untuk Meningkatkan Minat Belajar Siswa SD”, dalam *Edustream: Jurnal Pendidikan Dasar*, 2(1), h. 43—48.
- Susanto, A. (2016), *Teori Belajar Pembelajaran di Sekolah Dasar*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Taufikurrohmah, I. (2022), “Implikasi Pendidikan dari Al-Quran Surat Adz-Dzariyat Ayat 56 tentang Tujuan Penciptaan Manusia terhadap Upaya Pendidikan dalam Membentuk Manusia yang Taat Beribadah”, dalam *Bandung Conference Series: Islamic Education*, 2(2), 747—755.



- Thomas L. Good dan Jere E. Brophy. (1990), *Educational Psychology: A Realistic Approach*, Newyork: Longman.
- Uno, H. (2011), *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudin, D. (2020), “Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru dan Beban Kerja Guru dan Beban Kerja Guru terhadap Kinerja Guru”, dalam *An-Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), h. 135—148.
- Welong, S. S., Manampiring, A. E., & Posangi, J. (2020), “Hubungan antara kelelahan, motivasi belajar, dan aktivitas fisik terhadap tingkat prestasi akademik”, dalam *Jurnal Biomedik*, 12(2), h. 125—131.
- Wijaya, D. K., dan Herminingsih, A. (2010), “Pentingnya Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru”, dalam *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 14(1), h. 1—16.
- Wijaya, I. S. (2013), “Komunikasi Interpersonal dan Iklim Komunikasi dalam Organisasi”, dalam *Jurnal Dakwah Tabligh*, 14(1), h. 115—126.
- Winardi. (2001), *Motivasi dan Pemativasian Dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yahdi, M. (2010), “Fungsi Pendidikan Islam dalam Kehidupan Manusia”, dalam *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 13(2), h. 211—225.
- Zainun, Buchari. (2004), *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Balai Aksara.



 **Penerbit**
litnus.





PROFIL PENULIS



Herwati, M.Pd.I., lahir di Probolinggo, Jawa Timur pada 6 Oktober 1988. Penulis menyelesaikan pendidikan S-1 di STAI Zainul Hasan Genggong Kraksan Probolinggo dengan predikat cum laude pada tahun 2013; setelah itu penulis melanjutkan studi S-2 di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pada program studi pendidikan agama Islam. Pada tahun 2013—2015, penulis menjadi guru bahasa Arab di MTs dan MA Nurul Huda Bondowoso. Kemudian pada akhir 2016 menjadi asisten dosen di Institut Ilmu Keislaman Zainul Hasan Genggong Probolinggo; 2017—2020 menjadi sekretaris di Prodi Perbankan Syariah; 2017—2019 menjadi pengawas pemilu di Kecamatan Maron; 2017 hingga saat ini menjadi dosen tetap PAI dengan jabatan terakhir asisten ahli. Pada tahun 2013—2015 penulis menjabat sebagai ketua muslimat di Kecamatan Sukosari, Kabupaten Bondowoso; 2016—2021 ketua penggerak perempuan di Desa Brani Wetan; 2017—2019 ketua divisi hukum pengawas pemilu Kecamatan Maron; 2011—2016 ketua ikatan santri dan alumni Pondok Pesantren Darut Tauhid Zainul Hasan Genggong; 2016—2021 wakil ketua ikatan santri dan alumni Pondok Pesantren Darut Tauhid Zainul Hasan Genggong; dan pada tahun 2016—2020 menjadi anggota DPP TANAZAHA (Penggerak Perempuan).





Moh. Miftahul Arifin, M.Pd.I lahir di Kediri pada 24 April 1991. Penulis menyelesaikan pendidikan S-1 di program studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pada tahun 2013. Setelah itu, menyelesaikan S-2 di program studi Magister Ilmu Pendidikan Dasar Islam (IPDI) (sekarang UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung) pada tahun 2015. Pada tahun 2014—2019 penulis mengabdikan diri di SDN Parang 4 Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri. Selain itu, sejak tahun 2015 hingga saat ini penulis juga mengabdikan diri di IAI Pangeran Diponegoro Nganjuk sebagai salah satu dosen tetap program studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Ia juga aktif menulis jurnal ilmiah maupun buku. Beberapa karya bukunya berjudul *Pengembangan Kurikulum* (2018); *Teori dan Aplikasi Pembelajaran IPA SD/MI* (2021); *Sekolah Ramah Anak* (2022); *Pengantar Manajemen Pendidikan Islam* (2022); *Profesi Kependidikan* (2022); *Konsep Merdeka Belajar* (2022); dan *Perencanaan Pendidikan* (2022).



Tri Rahayu, M.Pd.I, lahir di OKU Timur, 24 Agustus 1990. Ayahnya alm. Zainuddin dan Ibunya bernama Saniyah. Menyelesaikan pendidikan S-1 pada program studi Pendidikan Agama Islam UIN Walisongo Semarang tahun 2012 dan pendidikan S-2 pada program studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2014. Pada tahun 2014 penulis mengajar di SMA IT Gumawang; selain itu pada tahun 2014 hingga saat ini penulis menjadi dosen tetap di STIT Misbahul Ulum Gumawang. Pada tahun 2016—2018 penulis dipercaya sebagai sekretaris prodi PGMI dan mendapat amanah sebagai ketua jurusan PGMI tahun 2019—sekarang. Penulis juga pernah aktif di organisasi kemasyarakatan sebagai pengurus karang taruna desa Dadi Rejo pada tahun 2016—2020 dan mendapat amanah sebagai ketua pimpinan ranting Fatayat NU desa Dadi Rejo pada tahun 2021. Penulis juga memiliki beberapa karya ilmiah, di antaranya *Manajemen Strategis dan Analisis SWOT dalam Pendidikan*, Jurnal *Idaarotul Ulum* (2020); dan *Perencanaan Strategi Mutu dalam Pendidikan*, Jurnal *Idaarotul Ulum* (2020); *Pengembangan Nilai-Nilai*





Arsyil Waritsman, S.Pd., M.Pd., lahir di Kabupaten Tegal, Jawa Tengah pada 22 Desember 1987. Menyelesaikan pendidikan S-1 pada program studi pendidikan matematika Universitas Tadulako pada tahun 2009; menyelesaikan pendidikan S-2 pada program studi pendidikan matematika Universitas Negeri Yogyakarta pada tahun 2017. Pada tahun 2010—2014 penulis berprofesi sebagai guru matematika di SMA Negeri 1 Tolitoli; 2017—2020 sebagai dosen pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Madako Tolitoli; dan saat ini bertugas sebagai Widyaiswara pada Balai Diklat Keagamaan Ambon, Kementerian Agama RI.



Deetje Josephine Solang, lahir di Tombatu kabupaten Minahasa Tenggara Sulut pada 19 Desember 1961. Menyelesaikan pendidikan S-1 jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan (PPB) IKIP Negeri Manado pada tahun 1985; menyelesaikan S-2 psikologi PPS UGM, pada tahun 1995; dan menyelesaikan S-3 Psikologi Pendidikan PPS Universitas Negeri Malang pada tahun 2007. Sejak tahun 1986 penulis menjadi tenaga pengajar tetap di Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP) IKIP Manado, sekarang Universitas Negeri Manado (UNIMA); pembantu Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Kristen Tomohon pada tahun 1997—1999; sekretaris jurusan PPB FIP UNIMA tahun 2001; Deputy PR I UNIMA pada tahun 2009—2010; asisten direktur bidang kemahasiswaan program sarjana kependidikan guru dalam jabatan (PSKGJ) UNIMA tahun 2010—2012; ketua prodi Psikologi FIP UNIMA tahun 2012—2016; kepala laboratorium Psikologi FIP UNIMA 2017—2022, kepala Unit Penunjang Akademik Bimbingan Konseling UNIMA sejak tahun 2022 hingga sekarang. Jabatan Lektor Kepala, terlibat aktif dalam berbagai kegiatan akademik, penelitian, bahan ajar, pengabdian, serta ketua tim *assessor* uji kompetensi manajerial jabatan tinggi pratama



pemerintah daerah provinsi, kota/kabupaten Sulut, Gorontalo, Maluku Utara sejak tahun 2016 hingga sekarang.



Siti Zulaichoh S.S., M.Pd., menyelesaikan pendidikan S-1 bahasa Inggris di Universitas Islam Negeri (UIN) Malang pada tahun 2008; menyelesaikan S-2 jurusan magister pendidikan bahasa Inggris di Universitas Muhammadiyah Malang pada tahun 2018. Penulis telah mengajar bahasa Inggris sejak tahun 2008 di beberapa sekolah, yaitu MTs Negeri Donomulyo (MTsN 5 Malang); MTs Nurul Huda Bantur; SMK Nurul Huda Bantur; dan pernah juga menjadi tentor di LBB “Gold Learning” Blitar. Saat ini penulis mendirikan sebuah kursus bahasa Inggris (institut pembangunan) di desa Bantur cabang dari sebuah kursus di kota Malang yang resmi dan sudah diakui oleh Depnaker dan Depdikbud. Selain itu, penulis pernah berprofesi sebagai kepala SMK Nurul Huda Bantur; koordinator MGMP bahasa Inggris di Malang Selatan; pembina BSP (bimbingan siswa prestasi) bahasa Inggris di Program kelas Unggulan; penulis naskah soal bahasa Inggris MTs se-kabupaten Malang dan buku modul bahasa Inggris MTs (Insan Cendekia); serta saat ini tengah menjabat sebagai kepala MTs Nurul Huda Bantur sekaligus Founder dari Yayasan Nurul Huda Bantur Malang yang membawahi beberapa lembaga, yaitu RA, MI, MTs, dan SMK Nurul Huda, serta Pondok Pesantren. Penulis dapat dihubungi melalui surel: zulaazza73@gmail.com.



Kholis Aniyati, M.Pd., lahir di desa Sriwangi kecamatan Semendawai Suku III kabupaten OKU Timur Sumatera Selatan, pada 15 Januari 1994. Putri dari Bapak Syamsudin dan Ibu Katmi. Penulis menyelesaikan pendidikan S-1 di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Misbahul Ulum Gumawang pada program studi Pendidikan Agama Islam (PAI) pada tahun 2016; kemudian menyelesaikan pendidikan S-2 di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang pada program studi magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI) pada tahun 2019. Selain itu, penulis juga sempat menuntut



ilmu-ilmu Islam di Pondok Pesantren Subulussalam. Semasa menempuh S-1, penulis juga berprofesi sebagai guru di beberapa lembaga formal dan non-formal. Saat ini penulis berprofesi sebagai dosen tetap di STIT Misbahul Ulum Gumawang.



Totok Haryanto, S.E., M.M. Saat ini penulis sedang menempuh pendidikan S-3 Pendidikan Doktor Ilmu Ekonomi (PDIE) di Universitas Sebelas Maret (UNS) Surakarta. Saat ini penulis berprofesi sebagai dosen tetap pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Dalam Tridarma perguruan tinggi, Penulis juga aktif di berbagai kegiatan penelitian dan pengabdian terhadap masyarakat dengan berbagai *stakeholder* yang terkait dalam bidang *business communication* dan *marketing*. Selain itu, penulis juga aktif dalam berbagai aktivitas kepenulisan.



Synthia Sumartini Putri, lahir di Tangerang 25 Oktober 1988. Penulis menyelesaikan pendidikan S-1 di Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama), Fakultas Ilmu Komunikasi, Jurusan Jurnalistik pada tahun 2010; menyelesaikan pendidikan S-2 di Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama), Magister Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia pada tahun 2014. Selain itu, pada tahun 2009 penulis pernah menjadi pegawai magang di Media Indonesia sebagai Wartawan; pada tahun 2012—2013 bekerja sebagai policy admin di PT Asuransi Allianz Utama Indonesia; dan pada tahun 2014—2015 bekerja di PT Graha Karya Informasi sebagai admin project. Sejak tahun 2021 hingga saat ini penulis berprofesi sebagai dosen S-1 di Institut STIAM. Beberapa karya buku penulis antara lain berjudul *Etika Bisnis* dan *Profesi Kependidikan*.

Penerbit
litris





Barlian Kristanto, S.Pd., M.Hum. Penulis menyelesaikan pendidikan S-1 di program studi Pendidikan Bahasa Inggris Universitas Harapan Bangsa pada tahun 2009; dan juga menyelesaikan studi S-2 di program studi Magister Kajian Bahasa Inggris Universitas Sanata Dharma Yogyakarta pada tahun 2017. Sebagai pelaku dalam dunia pendidikan menuntut penulis untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran dengan berbagai inovasi serta integrasi teknologi untuk mencapai pembelajaran yang optimal. Selain aktif dalam menjalankan perannya sebagai dosen program studi Pendidikan Bahasa Inggris Program Sarjana di Universitas Harapan Bangsa, penulis juga aktif dalam melakukan penelitian dan sebagai pembicara dalam forum ilmiah baik nasional maupun internasional. Sejak tahun 2018—2022, penulis menjadi ketua juri pada ajang forum internasional mahasiswa keperawatan yang diselenggarakan oleh Boromarajonani College of Nursing, Phayao, Thailand. Penulis juga aktif melakukan penelitian dengan didapatkannya hibah penelitian internal dari Universitas Harapan Bangsa di tahun 2019 dan 2021, hibah penelitian SEAMOLEC di tahun 2017, dan hibah Kemdikbud Dikti di tahun 2019 dan 2020. Penulis dapat dihubungi melalui surel: barlian@uhb.ac.id.



EXPRESS DEALS

Paket Penerbitan Buku

1-2 MINGGU
SELESAI



**literasi
nusantara**

Anggota IKAPI
No. 209/JTI/2018

Fasilitas:

Design Cover Eye Catching

Sertifikat Penulis

Layout Berstandar Tinggi

ISBN

Buku Cetak

Link E Book



Spesifikasi:

- Ukuran UNESCO/A5 • Cover Art Paper/Ivory 230 Gr • Standar 150 Halaman
- Warna Cover Full Colour 1 Sisi • Kertas Isi Bookpaper/HVS
- Warna Isi Black & White • Laminasi Doff/Glossy • Jilid Perfect Binding

Harga Paket Cetak Terbatas

Paket 3 Buku

800.000

Paket 5 Buku

900.000

Paket 10 Buku

1.250.000

Paket 25 Buku

1.950.000

Paket 50 Buku

2.850.000

Paket 100 Buku

4.750.000

*Harga spesial untuk cetak buku di atas 250 eksemplar

Narahubung



0882-0099-32207

0858-8725-4603

Alamat Kantor

KANTOR UTAMA Perumahan Puncak Joyo Agung Residence
Kav. B11 Merjosari, Kec. Lowokwaru, Kota Malang,
Jawa Timur 65144.

KANTOR CABANG Jl. Utama 1 No. 29 RT 024/RW 011
Kelurahan Iringmulyo, Kecamatan Metro Timur,
Kota Metro, Lampung



@penerbit_litnus



Penerbit Litnus



@literasinusantara_



www.penerbitlitnus.co.id



JASA DESAIN DAN LAYOUT BUKU

JURNAL, KARYA ILMIAH, MODUL, BUKU AJAR, NOVEL DLL

Desain Cover

- File high quality (jpg)
- Mendapat file asli (psd/cdr)
- Desain Profesional dan menarik
- Free desain cover buku 3D

Layout

- File siap cetak (pdf)
- Menggunakan aplikasi Adobe InDesign 2020
- Mendapatkan file asli (package InDesign)
- Kualitas layout berstandar percetakan nasional



JASA MENURUNKAN PRESENTASE PLAGIASI

Lindungi karya Akademik Anda dari Plagiasi

Amankan setiap karya dengan meminimalisir plagiasi agar naskah lebih kredibel

Raih Keuntungan yang Melimpah dengan Bergabung Menjadi Reseller/Dropshiper Buku Litnus. Dapatkan pemasukan tambahan sambil rebahan, bahkan tanpa harus punya stok barangnya.

DROPSHIP RESELLER

PENGURUSAN HKI

Hindari plagiarisme atau klaim orang lain atas karya Anda. Amankan dan lindungi setiap karya dengan mengurus Hak atas Kekayaan Intelektual (HKI).

JASA KONVERSI BUKU

Terbitkan Skripsi, Tesis dan Disertasi Anda

Anda ingin menerbitkan buku tapi tidak punya naskah? Tenang, terbitkan saja skripsi, tesis, disertasi Anda menjadi buku di Literasi Nusantara

CETAK OFFSET

Seluruh cetakan Literasi Nusantara garansi 100% berkualitas

Dapatkan harga ekonomis untuk cetak buku dengan jumlah besar

KERJA SAMA EVENT

- ✓ Konsultasi penerbitan buku
- ✓ Potongan harga setiap layanan
- ✓ Terbit gratis untuk buku ajar
- ✓ Membuka kesempatan magang

TERJEMAH BUKU

Indonesia - Inggris
Inggris - Indonesia
Indonesia - Arab
Arab - Indonesia

PENGADAAN BUKU PERPUSTAKAAN

- Harga ekonomis
- Pilihan buku melimpah
- Semua buku ber-ISBN
- Bisa mengirimkan list kebutuhan
- Buat daftar pemesanan sendiri
- Jaminan garansi

"Buku-buku yang lengkap, terlebih jika terbit di tahun terbaru dapat meningkatkan minat pengunjung lebih aktif dan betah mengunjungi perpustakaan."



@penerbit_litnus



Penerbit Litnus



@literasinusantara_



www.penerbitlitnus.co.id