

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Telaah Pustaka

Penelitian yang dilakukan oleh Yulius David Supriyadi<sup>24</sup> mendapat suatu hasil sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan regresi linier berganda diketahui bahwa ada pengaruh yang nyata dari motivasi prestasi ( $X_1$ ) dan motivasi afiliasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi motivasi prestasi sebesar 0,96032 dan koefisien regresi motivasi afiliasi sebesar 0,33691.
2. Dari hasil analisis koefisien korelasi berganda diketahui bahwa determinasi ( $R^2$ ) sebesar 76,72 persen. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel penelitian yaitu motivasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 23,72 persen dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Data Trisaksono<sup>25</sup> mendapatkan suatu hasil sebagai berikut:

1. Perhitungan regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh yang nyata dari motivasi berprestasi ( $X_2$ ) dan motivasi berafiliasi ( $X_3$ )

---

<sup>24</sup> Yulius David Supriyadi, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah (PD) BPR Bank Pasar Karanganyar Jawa Tengah*, Tesis, MM UII, Yogyakarta, 2001.

<sup>25</sup> Data Trisaksono, *Pengaruh Faktor-Faktor Motivator Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Wilayah Kerja Pembantu Bupati Sragen Wilayah Gondang*, Tesis MM UII, Yogyakarta, 1999.

terhadap kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi motivasi prestasi sebesar 0,7209 dan koefisien regresi motivasi afiliasi sebesar 0,3460.

2. Dari hasil analisis koefisien korelasi berganda diketahui bahwa determinasi ( $R^2$ ) sebesar 82,15 persen. Hal ini berarti bahwa kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh variabel factor-faktor motivator, sedangkan sisanya 17,85 persen dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

## **B. Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur manusia. Dalam sebuah organisasi bisnis atau organisasi lainnya, faktor yang sangat mendukung dalam menjalankan perusahaan adalah faktor manusia. Dengan demikian maka manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting, hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia menitik beratkan pada bagaimana sumber daya dengan segala kendala dan kemampuan yang ada pada mereka dapat dikelola secara maksimal dan memberikan kontribusi yang optimal terhadap tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki tingkat kemampuan dan ketrampilan

yang secara ekonomis akan mendorong lajunya perusahaan sesuai dengan apa yang diinginkan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas untuk meningkatkan kesejahteraan sebagai tujuan individu, organisasi dan tujuan masyarakat.

Dengan demikian maka disadari pentingnya memahami Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal ini dikarenakan Manajemen Sumber Daya Manusia memfokuskan diri dalam usaha untuk mempelajari bagaimana dan dengan cara apa agar manusia, yang memiliki berbagai macam karakteristik dan sifat serta kemampuan, dapat dimanfaatkan dan ditempatkan sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Selain itu agar dapat secara maksimum, yang pada akhirnya menjadi suatu keunggulan bagi sebuah organisasi bisnis tersebut.

Untuk mempelajari uraian diatas penulis mengemukakan beberapa pendapat dari para ahli mengenai definisi sumber daya manusia diantaranya adalah menurut Edwin B. Flippo yang mengemukakan bahwa manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.<sup>26</sup>

Definisi ini menggabungkan fungsi manusia dan fungsi operatif dibidang personalia. Sedangkan Henry Simamora dalam bukunya yang

---

<sup>26</sup> Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia (terjemahan)*, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1987, hal. 5.

berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia memberikan pengertian manajemen personalia atau manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.<sup>27</sup>

Berdasarkan berbagai definisi diatas, maka dapat mengambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Selain fungsi manajemen, perusahaan atau organisasi juga harus dapat melaksanakan fungsi operasional yang terdiri atas penarikan tenaga kerja, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, penempatan, pemberian kompensasi, pemeliharaan dan pemisahaan atau pemutusan hubungan kerja. Fungsi-fungsi diatas dilakukan dengan tujuan agar tujuan umum dari perusahaan dapat dicapai secara maksimal.

## 2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber daya Manusia adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif dengan cara mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah dan tipe yang berbeda.

Tidak dapat dipungkiri bahwa suatu organisasi yang besar membutuhkan peranan dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang besar

---

<sup>27</sup> Henry Simamora, *Manajemen sumber Daya Manusia*, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta, Juli 1997, hal. 3.

pula. Hal ini tidak terlepas dari berbagai keadaan yang ada. Adapun faktor-faktor yang menunjukkan semakin pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia pada saat ini adalah:

a) Ketidakpuasan dan angkatan kerja baru

Sebagai contoh tidak ada keraguan lagi bahwa banyak karyawan merasa tidak puas dan hal tersebut menjadi perhatian yang serius para manajer. Apabila perubahan terjadi dalam angkatan kerja, masalah ini akan lebih meningkat lagi.

b) Gaya hidup baru

Pria dan wanita pada semua tingkat usia (terutama muda) tampaknya lebih tertarik untuk memilih suatu gaya hidup dan karir daripada pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu pengembangan karir dan adaptasi pada pekerjaan terhadap gaya hidup dan perubahan minat masyarakat.

c) Peraturan perundang-undangan yang baru

Banyak peraturan baru yang telah diundangkan yang secara drastic merubah tindakan yang dapat dilakukan para manajer seperti undang-undang perolehan kesempatan kerja yang sama, melarang praktek diskriminasi atas dasar ras, usia, agama, dan sebagainya.

d) Pembangunan nilai-nilai

Sebagian orang merasa bahwa nilai-nilai dasar pekerjaan sedang berubah. Beberapa tahun yang lalu terdapat asumsi bahwa suatu etnik kerja kerja memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras sesuai dengan kemampuan terbaik yang dapat mereka lakukan.

e) Kebutuhan untuk meningkatkan prestasi

Cara lain untuk meningkatkan produktivitas kerja dan prestasi kerja adalah dengan meningkatkan perilaku manusia di tempat kerja melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia modern.

f) Produktivitas

Faktor kerja dan manusia tidak dapat dipisahkan dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas suatu perusahaan. Kedua hal ini tentu saja saling berkaitan erat karena manusialah yang mengadakan perubahan-perubahan dan membuat gerak mesin-mesin dalam proses pembuatan dan menghasilkan suatu produk.

Melihat faktor-faktor di atas dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia sangat besar peranannya karena harus mengantisipasi gejala-gejala yang merupakan hasil dari kecenderungan.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.<sup>28</sup>

a) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan

---

<sup>28</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hal.21.

program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian

karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e) Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h) Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang



serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i) *Pemeliharaan (Maintenance)*

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j) *Kediplinan (Deciplin)*

Kediplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k) *Pemberhentian (Separation)*

Pemberhentian adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

#### 4. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendekatan Manajemen Personalia ada 4 (empat) macam yaitu:<sup>29</sup>

##### a. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Manajemen Personalia adalah pengelolaan dan pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Martabat dan kepentingan hidup manusia hendaknya tidak diabaikan agar kehidupan mereka layak dan sejahtera.

##### b. Pendekatan Manajerial

Manajemen Personalia adalah tanggung jawab setiap manajer. Analisis hasil akhir terhadap prestasi kerja dan kehidupan karyawan tergantung langsung kepada atasan.

##### c. Pendekatan Sistem

Manajemen Personalia adalah suatu sub sistem dari sistem yang lebih besar yaitu organisasi. Oleh karena itu Manajemen Personalia harus dievaluasi dengan besarnya kontribusi yang dibuat untuk organisasi.

##### d. Pendekatan Pro Aktif

Manajemen Personalia dapat meningkatkan kontribusi kepada karyawan, manajer dan organisasi melalui antisipasinya terhadap masalah yang akan timbul.

---

<sup>29</sup> T. Hani Handoko, Op Cit., hal. 10.

## C. Motivasi

### 1. Pengertian Motivasi

Mulia Nasution dalam bukunya *Manajemen Personalia* mengartikan motivasi adalah “alat pembangkit, penguat, penggerak seseorang karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan hasil.”<sup>30</sup>

Heidjrahman R. dan Suad Husnan mengungkapkan bahwa motivasi pada dasarnya adalah:

Proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan, dengan demikian motivasi yang ada pada individu perlu dirangsang, didorong, dimotivasi agar individu tersebut dengan motivasi yang ada pada dirinya dapat melakukan tindakan atau kerja yang positif, sehingga motifnya terpenuhi dan kebutuhan organisasi perusahaan juga terpenuhi.<sup>31</sup>

Sukanto R. dan T. Hani Handoko mengungkapkan bahwa motivasi adalah “Keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.”<sup>32</sup>

Menurut Sondang P. Siagian didalam bukunya yang berjudul *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (1995) mengungkapkan bahwa:

Motivasi adalah daya pendorong yang menyebabkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan serta tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian

---

<sup>30</sup> Mulia E. Nasution, *Manajemen Personalia Aplikasi dalam Pemahaman*, Pt. Djambatan, Jakarta, 1994. hal. 191.

<sup>31</sup> Heidjrahman R. dan Suad husnan, *Manajemen Personalia*, BPFE Yogyakarta, 1983. hal. 197.

<sup>32</sup> T. Hani Handoko, *op.cit.* hal. 252.

tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>33</sup>

Dari berbagai pengertian motivasi yang telah diungkapkan terkandung tiga hal penting yaitu:

- 1) Pemberian motivasi berkaitan dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional. Tersirat pada pandangan ini bahwa dalam tujuan dan sasaran organisasi tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi.
- 2) Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan perkataan lain, motivasi merupakan kesediaan untuk mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Adanya kebutuhan atau keinginan. Keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan ketegangan yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang. Dalam arti yang lebih singkat motivasi bersumber dari dalam diri seseorang.<sup>34</sup>

Berdasarkan uraian pendapat-pendapat yang dikemukakan, maka pengertian motivasi yang digunakan dalam skripsi adalah kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri pribadi seseorang dalam hal ini adalah mahasiswa FE UII yang mendorong keinginan untuk melakukan tindakan

---

<sup>33</sup> Sondang P. Siagian, *op.cit.*, hal. 138.

<sup>34</sup> *Ibid.*, hal. 138-139.

berprestasi atau mencapai prestasi akademik di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Jadi dapat diketahui bahwa motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan tujuan mencapai sasaran keputusan. Tiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut.

## 2. Ciri-ciri Motif Individu

Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga kerja tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat atau *driving force*, dan *driving force* ini yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Motif ini timbul dan menguasai seseorang serta menentukan arah umum dari tingkah laku individu.

Ada beberapa ciri motif individu antara lain.<sup>35</sup>

### a) Motif adalah majemuk

Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama. Misalnya, seorang karyawan yang melakukan pekerjaan dengan giat, dalam hal ini tidak hanya karena ingin cepat naik jabatan, tetapi juga ingin diakui atau dipuji mendapat upah yang lebih tinggi dan sebagainya.

### b) Motif dapat berubah-ubah.

---

<sup>35</sup> Kartono Kartini, *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*, CV Rajawali, Jakarta, hal. 45-46.

Motif bagi seseorang seringkali mengalami perubahan. Hal ini disebabkan karena keinginan manusia yang selalu berubah-ubah. Misalnya, seseorang karyawan pada suatu ketika menginginkan gaji yang tinggi, pada waktu yang lain menginginkan pimpinan yang baik, atau kondisi kerja yang menyenangkan. Dalam hal ini nampak bahwa motif sangat dinamis dan gerakannya mengikuti kepentingan-kepentingan individu.

c) Motif berbeda-beda bagi individu.

Karyawan dalam suatu perusahaan, memiliki motif yang berbeda-beda di dalam menyelesaikan pekerjaannya. Misalnya, ada dua karyawan yang bekerja pada suatu mesin yang sama dan pada ruang yang sama pula, tetapi motivasinya berbeda. Yang seorang menginginkan teman kerja yang baik sedangkan yang lain menginginkan kondisi kerja yang menyenangkan.

d) Beberapa motif disadari oleh individu.

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya sehingga beberapa dorongan (*needs*) yang muncul seringkali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan dibawah sadarnya. Sehingga seringkali bila ada dorongan dari dalam yang kuat sekali menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri.

### 3. Jenis dan Model Motivasi

Ada beberapa jenis motivasi yaitu: motivasi internal, motivasi external, motivasi positif, motivasi negatif. Sedangkan penjelasannya adalah sebagai berikut:<sup>36</sup>

a. Motivasi Internal

Adalah motivasi yang ditimbulkan karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang. Kebutuhan ini akan mempengaruhi pikiran seseorang yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Motivasi internal dikelompokkan menjadi:

1) Motivasi Fisiologis

Adalah motivasi alamiah (biologis) seperti rasa lapar, haus, pakaian dan sebagainya.

2) Motivasi Psikologis dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu:

- Motivasi kasih sayang (*affectional motivation*) adalah motivasi untuk menciptakan dan memelihara kehangatan, keharmonisan dan kepuasan batiniah dalam berhubungan dengan orang lain.
- Motivasi mempertahankan diri (*ego defensive motivation*) adalah motivasi untuk melindungi kepribadian, menghindari luka fisik dan psikologis, mempertahankan prestise dan mendapatkan kebanggaan diri.
- Motivasi memperkuat diri (*ego bolstrering motivation*) adalah motivasi meengembangkan kepribadian, prestasi, mendapatkan pengakuan dari orang lain.

---

<sup>36</sup> A.S Moenir, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*, Gunung Agung, Jakarta, 1983, hal. 85.

b. Motivasi External

Teori motivasi external menjelaskan mengenai kekuatan-kekuatan yang ada di dalam individu yang mempengaruhi faktor intern yang dikendalikan oleh manajer yang meliputi suasana kerja seperti gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, penghargaan dan kenaikan pangkat.

c. Motivasi Positif

Adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah, mungkin berwujud tambahan uang, atau penghargaan lainnya. Motivasi positif diberikan dengan menggunakan metode antara lain:

- Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- Memberikan informasi yang diperlukan oleh karyawan terutama mengenai pekerjaan yang belum diketahui oleh karyawan.
- Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.
- Memberikan dorongan persaingan yang sehat dalam melakukan pekerjaan.

d. Motivasi Negatif

Adalah suatu dorongan untuk melakukan suatu perbuatan bukan suatu dorongan untuk kepentingannya karena adanya rasa takut. Dengan demikian motivasi negatif ini terdapat unsur paksaan untuk melakukan



suatu perbuatan. Oleh karena itu jelas bahwa hasil pekerjaan tidak dapat diharapkan sesuai dengan harapan tanpa pengawasan terus-menerus dalam arti fisik. Motivasi negatif karyawan tidak dapat diharapkan berkembang dengan baik, mempunyai inisiatif dan dinamis melainkan akan menjurus menjadi statis. Akhirnya pada perkembangan selanjutnya disbanding Manajemen Sumber Daya Manusia, motivasi negatif sudah menjadi prinsip dalam pembinaan karyawan dengan berbagai variasi sesuai dengan filsafat dan hukum dianut oleh karyawan itu sendiri.

Model Motivasi mempunyai 3 (tiga) macam antara lain:<sup>37</sup>

a. Model Tradisional.

Model motivasi tradisional dihubungkan dengan F. Taylor dan aliran manajemen ilmiah. Aspek yang sangat penting dari pekerjaan para manajer adalah bagaimana membuat para karyawan bisa menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang efisien. Untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar melakukan pekerjaan mereka dengan berhasil.

Alat motivasi ini didasarkan pada anggapan bahwa para pekerja sebenarnya adalah pemalas dan hanya bisa didorong dengan imbalan keuangan. Dalam berbagai situasi, insentif cukup efektif. Meskipun demikian lama kelamaan manajemen akan mengurangi tingkat insentif yang diberikan.

---

<sup>37</sup> Heidjrahman dan Suad Husnan, *Op. Cit.*, hal. 201.

Dengan semakin meningkatnya prestasi kerja akibatnya adalah semakin berkurangnya kebutuhan akan tenaga kerja. Dengan demikian timbul pengurangan tenaga kerja, pemecatan sementara sehingga timbul kebutuhan *job security* (pekerjaan yang tetap) dan bukan hanya kenaikan gaji dalam waktu sementara saja.

b. Model Hubungan Manusia.

Elton Mayo dan peneliti tentang hubungan manusiawi lainnya menemukan bahwa kontak sosial yang dialami oleh karyawan dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting bagi mereka dan kebosanan serta rutinitas pekerjaan merupakan hal yang mengurangi motivasi mereka dalam bekerja. Para peneliti menganjurkan bahwa para manajer dapat memberikan motivasi para karyawan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna.

Sesuai dengan pendapat ini maka organisasi mencoba mengakui kebutuhan sosial para karyawan dan mencoba memberikan motivasi mereka dengan meningkatkan kepuasan kerjanya. Para karyawan diberikan kebebasan yang lebih banyak untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaan mereka.

Dalam model ini para karyawan diharapkan untuk menerima wewenang manajer karena alasan mereka diperlakukan dengan tenggang rasa dan penuh perhatian atas segala kebutuhan karyawan.

c. Model Sumber Daya Manusia.

Pendukung model ini antara lain: Argyris, Mc Gregor, Likert dan A. Maslow. Mereka berpendapat bahwa karyawan sebenarnya mempunyai motivasi yang beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja. Mereka berpendapat bahwa sebagian besar individu sudah mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan sebagai sesuatu hal yang tidak menyenangkan. Bahkan umumnya para pekerja akan memperoleh kepuasan karena prestasi yang tinggi.

4. Teori-teori Motivasi

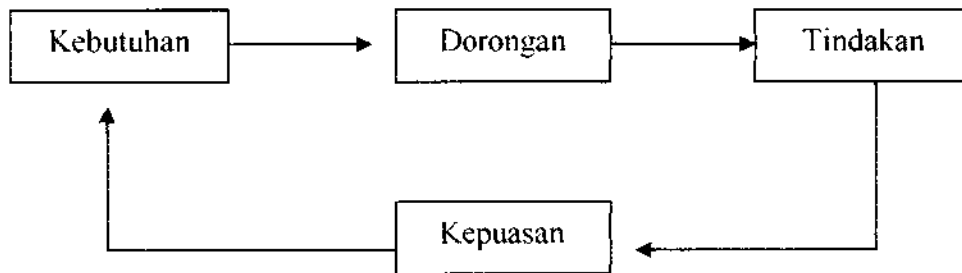
Teori-teori motivasi dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok yaitu teori petunjuk, isi dan proses.<sup>38</sup> Didalam penjelasan selanjutnya yang dikemukakan hanya teori isi dan proses.

a. Teori Isi (*Content Theories*)

Teori ini kadang-kadang disebut juga sebagai teori kebutuhan (*need theories*) adalah teori yang mengungkapkan apa penyebab-penyebab perilaku?. Teori ini juga mencoba menjawab pertanyaan mengenai kebutuhan apa yang dicoba untuk dipuaskan seseorang?, dan apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu?.

---

<sup>38</sup> T. Hani Handoko, *Op. Cit.*, hal. 255.



**Gambar 2**

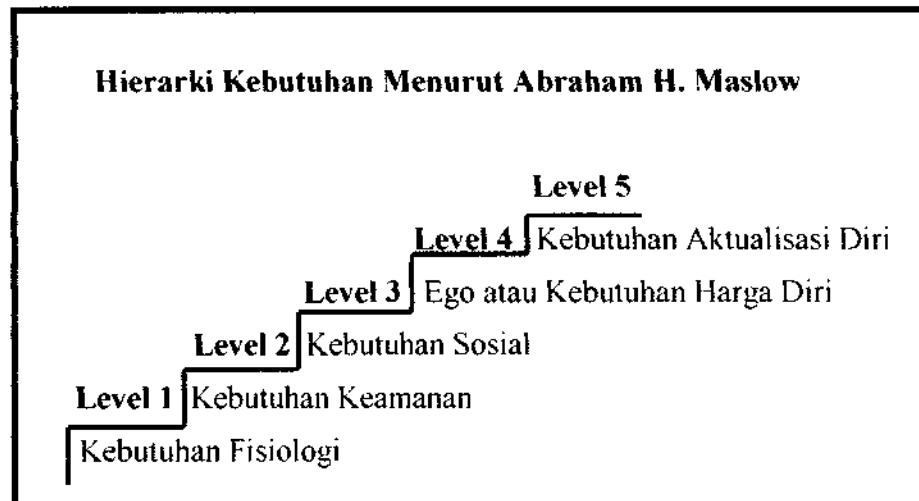
**Model Motivasi dari *Content Theory***

**Sumber : Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, BPFE Yogyakarta, 2002, hal. 199.**

Teori-teori yang ada didalam teori isi (*content theories*) adalah

#### 1) Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Maslow mendasarkan konsep hirarki kebutuhan pada dua prinsip. Pertama, kebutuhan-kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hirarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi. Kedua, suatu kebutuhan yang telah terpuaskan berhenti menjadi motivator utama dari perilaku. Menurut Maslow, manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti sesuatu hirarki. Dalam tingkatan ini, kebutuhan pertama harus terpenuhi terlebih dahulu adalah fisiologis, seperti balas jasa, istirahat dan sebagainya. Setelah kebutuhan pertama dipuaskan, kebutuhan lebih tinggi berikutnya akan menjadi kebutuhan utama, yaitu kebutuhan akan keamanan dan rasa aman. Kebutuhan ketiga akan muncul setelah kebutuhan kedua terpuaskan yaitu kebutuhan sosial, begitu seterusnya sampai kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.



**Gambar 3**  
**Hierarki Kebutuhan Abraham H. Maslow**  
 Sumber : T. Hani Handoko, *Manajemen*, Edisi 2, BPFE Yogyakarta, 1995, hal. 258.

## 2) Teori Motivasi dan Pemeliharaan dari Frederick Herzberg

Herzberg dalam teorinya membagi menjadi dua golongan: yaitu *motivational factors (satisfier)* sebagai faktor-faktor pemuas dan *maintenance factors (hygienic factors)* sebagai faktor pemeliharaan.

### a) *Motivational Factors* (faktor pemuas)

Kebutuhan dalam *motivational factors* akan mendorong kearah ketidakpuasan bila tidak terpenuhi, tetapi bila terpenuhi akan menimbulkan motivasi kerja yang kuat, oleh karena seringpula disebut *motivators* atau *satisfiers*. *Motivational factors* ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dimana imbalan terjadi bersamaan dengan dilaksanakannya pekerjaan, maka disebut juga *job*

*content*. Jadi *motivational factors* merupakan *intrinsic motivation*.

b) *Maintenance Factors* (faktor pemelihara)

*Maintenance factors* disebut juga dengan *hygiene factors*. *Maintenance factors* biasanya berhubungan dengan faktor eksternal seperti kondisi kerja, gaji, status dan lainnya. Jadi tidak langsung berhubungan dengan isi pekerjaan dimana terjadi sesudah atau jauh dari pekerjaan. Oleh karena itu disebut dengan *job context*, yaitu faktor-faktor yang ada dalam lingkungan kerja. Kebutuhan dalam *maintenance factors* apabila tidak terpenuhi maka akan menimbulkan ketidakpuasan (*dissatisfier*), tetapi sebaliknya bila dipenuhi tidak dapat digunakan sebagai sumber kepuasan kerja.

**Tabel 11**  
**Faktor-Faktor dan Pemeliharaan dalam Kerja**

Faktor-Faktor Pemuas	Faktor-Faktor Pemeliharaan
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestasi</li> <li>• Penghargaan</li> <li>• Pekerjaan kreatif dan menantang</li> <li>• Tanggung jawab</li> <li>• Kemajuan dan peningkatan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebijakan dan administratif perusahaan</li> <li>• Kualitas Pengendalian teknik</li> <li>• Kondisi kerja</li> <li>• Hubungan Kerja</li> <li>• Status Pekerjaan</li> <li>• Keamanan kerja</li> <li>• Kehidupan pribadi</li> <li>• Penggajian</li> </ul>

Sumber : T. Hani Handoko, *Manajemen, Edisi 2, BPFE Yogyakarta, 1995, hal. 258.*

### 3) Teori Prestasi dari David McClelland

Teori ini merupakan teori yang menjadi bahan penelitian sebagai tugas akhir (skripsi). Teori ini dikemukakan oleh David McClelland, mengemukakan bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu: *need for achievement* (kebutuhan berprestasi), *need for power* (kebutuhan berkuasa), *need for affiliation* (kebutuhan berafiliasi).

#### a) *Need for Achievement* (Kebutuhan Berprestasi)

Pada setiap orang menginginkan keberhasilan dan kemajuan didalam kehidupannya. Keberhasilan itu bahkan mencakup seluruh segi kehidupan dan penghidupan seseorang. Keberhasilan dalam pendidikan, usaha, pekerjaan dan bidang-bidang kehidupan lainnya. Seseorang dengan *need for achievement* yang tinggi mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:<sup>39</sup>

- Suka berkompetisi memakai standar kemampuan pribadi.
- Ingin memperoleh bagian yang lebih banyak.
- Keunggulan merupakan hal yang memuaskan.
- Suka terlibat pembicaraan penting.
- Peka terhadap permasalahan.
- Pemikiran yang akan datang lebih mendominasi.
- Pengambilan resiko sedang
- Rasa tanggung jawabnya besar.

---

<sup>39</sup> Buku Pelatihan Motivasi Berprestasi (*Achievement Motivation Training*), Loc. Cit.

- Tekadnya kuat terhadap keinginan pribadi.
- Terbuka dan sportif.
- Suksesnya kelompok dianggap suksesnya pribadi.
- Suka mengatasi masalah secara unik.

b) *Need for Power* (Kebutuhan Berkuasa)

*Need for Power* (Kebutuhan kekuasaan) adalah hasrat seseorang untuk mengendalikan atau mempengaruhi orang lainnya yang lebih rendah.<sup>40</sup> Tiga hal yang menjadi perhatian utama dalam keinginan mempunyai pengaruh terhadap orang lain. Pertama, adanya seseorang yang mempunyai kebutuhan berpengaruh terhadap orang lain. Kedua, Adanya orang lain terhadap siapa pengaruh itu digunakan. Ketiga, Persepsi ketergantungan antara seseorang dengan orang lain. Seseorang dengan *need for power* yang tinggi biasanya menyukai kondisi persaingan dan orientasi status serta akan lebih memberikan perhatiannya kepada hal-hal yang memungkinkannya memperbesar pengaruhnya terhadap orang lain, antara lain dengan memperbesar ketergantungan orang lain kepadanya. Adapun ciri-ciri orang yang mempunyai *need for power* yang tinggi adalah:<sup>41</sup>

- Menunjukkan akan minat kekuasaan.

---

<sup>40</sup> David C. McClelland, *Memacu Masyarakat Berprestasi, Mempercepat Laju Pertumbuhan Ekonomi Melalui Peningkatan Motif Berprestasi*, (terj.), Intermedia, Jakarta, 1987, hal 74.

<sup>41</sup> Buku Pelatihan Motivasi Berprestasi (*Achievement Motivation Training*), Loc. Cit.



- Suka mempengaruhi orang lain.
- Mengendalikan orang lain.
- Peka terhadap struktur dalam suatu kelompok.
- Mencoba membantu orang lain meskipun tidak diminta.
- Berbuat sesuatu yang menimbulkan perasaan kuat.
- Suka mengatur.
- Disiplinnya tinggi.
- Ingin dihormati, diakui dan dihargai.
- Perasaannya mudah tersentuh.
- Berpendirian teguh.
- Peka terhadap hubungan interpersonal.

c) *Need for Affiliation* (Kebutuhan Berafiliasi)

*Need for Affiliation* (Kebutuhan afiliasi) adalah persahabatan.<sup>42</sup>

Merupakan kebutuhan nyata dari setiap manusia, terlepas dari kedudukan, jabatan dan pekerjaannya. Kenyataan ini beraangkat dari sifat manusia sebagai makhluk sosial. Kebutuhan akan afiliasi pada umumnya tercermin pada keinginan berada pada situasi yang bersahabat dalam interaksi seseorang dengan orang lain. Adapun ciri-ciri orang yang memiliki *need for affiliation* yang tinggi adalah:<sup>43</sup>

- Minat akan terjalannya persahabatan.

---

<sup>42</sup> David C McClelland, Op. Cit., hal. 71.

<sup>43</sup> Buku Pelatihan Motivasi Berprestasi (*Achievement Motivation Training*), Loc. Cit.

- Khawatir akan putusnya persahabatan.
- Suka bekerjasama / gotong royong.
- Toleransinya amat tebal.
- Suka meminta persetujuan.
- Bangga kalau diterima masuk dalam kelompok.
- Pekerjaan akan lebih senang kalau dengan orang lain.
- Risih kalau menyendiri.
- Setia pada keputusan-keputusan kelompok

b. Teori Proses (*Proces Theory*)

*Proces theory* ini pada dasarnya menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu diberikan motivasi. Pada pandangan ini, kebutuhan hanyalah salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana para individu bertingkah laku. Dasar dalam teori ini adalah adanya *expectancy* atau pengharapan yaitu apa yang dipercaya para individu akan mereka peroleh dari tingkah laku masing-masing.

Ada beberapa ahli yang menganut teori ini antara lain:

1. Victor Vroom

Menurut Vroom, prestasi kerja merupakan perkalian dari Motivasi dengan *Ability*. Alasan dari hubungan perkalian ini adalah jika seseorang rendah pada salah satu komponennya maka prestasi kerjanya pasti akan rendah pula. Dengan kata lain bila prestasi kerja seseorang rendah, maka hal ini merupakan hasil dari motivasi

yang rendah, atau kemampuannya tidak baik, atau hasil kedua komponen motivasi dan kemampuan yang rendah.

Menurut Vroom tinggi rendahnya motivasi seorang karyawan ditentukan oleh karyawan dari 3 (tiga) komponen, yaitu: *Valence* (nilai), *Instrumentality* (keterkaitan), dan *Expectancy* (harapan). Setiap orang mempunyai sasaran-sasaran pribadi yang ia harapkan dapat mencapainya sebagai akibat dari prestasi kerja yang ia berikan. Akibat-akibat ini jelas akan mempunyai nilai yang berbeda bagi setiap individu, dimana *valance* (nilainya) bisa positif maupun negatif

Kemudian kemungkinan tercapainya sasaran-sasaran pribadi satu persatu melalui tercapainya produktivitas yang diharapkan disebut sebagai *Instrumentality* (keterkaitan). Sedangkan sejauh mana kemungkinan yang dirasakan oleh tenaga kerja bahwa tenaga yang akan diberikan dan usaha yang akan dilakukan dapat membuahkan prestasi kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan merupakan penjelasan untuk memahami apa yang disebut sebagai *Expectancy* (harapan).

Jika seseorang karyawan mempunyai harapan yang besar dapat berprestasi tinggi, dan jika ia menduga bahwa dengan tercapainya prestasi yang tinggi ia akan merasakan akibat-akibat yang ia harapkan, maka ia akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja. Sebaliknya jika karyawan yakin bahwa ia tidak

dapat mencapai prestasi sesuai dengan yang diharapkan perusahaan daripadanya maka ia akan kurang motivasinya untuk bekerja.

Kemudian tentang *ability* (kemampuan), menurut Vroom adalah semua *non motivational attributes* yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan suatu tugas. Jadi *ability* adalah suatu potensi untuk melakukan sesuatu. Dengan kata lain, *ability* adalah *what one can do* dan bukanlah *what he does do*. Selanjutnya, bahwa *ability* itu ditentukan oleh 3 (tiga) hal:

- a. Kondisi sensoros dan kognitif.
- b. Pengetahuan tentang cara merespon yang benar.
- c. Kemampuan untuk melaksanakan respon tersebut.

## 2. Lawler dan Porter (1967)

Kedua ahli ini mengemukakan variasi yang sedikit berbeda dari rumusan Vroom yang telah dibahas dimuka.

$$Performance = Effort \times Abilities \times Role \text{ perceptions}$$

Keterangan:

- *Effort*: banyaknya energi yang dikeluarkan seseorang dalam situasi tertentu.
- *Ability*: karakteristik individual seperti *intelligence*, *manual skill*, *traits* yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya relatif stabil.

- *Role perceptions*: kesesuaian antara *effort* yang dilakukan seseorang dengan pandangan evaluator atau atasan langsung tentang *job requirement*nya.

Hal yang baru ditambahkan dalam model ini adalah *role perceptions*, yang dikatakan sebagai jenis aktiva tingkah laku yang dirasakan subjek paling cocok untuk dilakukan agar dapat sukses. *Role perception* ini bersifat labil, dinamikanya mengikuti perubahan situasi, berperan sebagai penentu arah dari *effort*, dan merupakan moderator atas korelasi antara *effort* dengan *performance*.

Menurut Lawler dan Porter, *effort* ditentukan oleh 2 (dua) hal, yaitu: *value of reward* (istilah *valence* menurut Vroom) dari *instrumentality of effort* (persepsi individu tentang besarnya peluang bahwa *rewards* itu tergantung pada *effort*).

Kemudian langkah-langkah dalam menghitung ramalan *performance* individu adalah pertama diukur dahulu *value of reward*. Caranya ialah meminta subjek merangkin beberapa *reward* yang potensial yang selanjutnya diukur persepsi subjeknya tentang sejauh mana *rewards* itu tergantung pada *effort* yang akan dilakukannya. Hasil perkalian dua nilai dari pengukuran ini adalah nilai *effort*. Setelah itu dibuat pengukuran atas *ability* dan ketepatan dari *role perceptions*. Kalau nilai *effort* itu bergerak dari angka nol (tidak ada *effort*) sampai dengan angka sepuluh (*effort* yang

maksimal), dan begitu pula halnya dengan *ability*. Kemudian *role perception* dinyatakan dengan 0% (*completely inaccurate*) sampai dengan 100% (*completely accurate*), maka hasil perkaliannya adalah *performance* yang diharapkan dari individu tertentu dalam situasi tertentu.

### 3. Anderson dan Butzin (1974)

Pada mulanya Anderson dan Butzin mempersoalkan rumusan Vroom, sejauh mana kebenaran dari model perkalian (*multiplicative*) antara motivasi dan *ability* tersebut. Lalu mereka memulai menguji dengan mengadakan penelitian-penelitian, apakah model perkalian tersebut lebih baik dan tepat hasilnya bila dibandingkan dengan model tambahan (*additive*).

Ternyata mereka menemukan bahwa model perkalian ini tidaklah lebih baik dari model tambahan, karena sama-sama memiliki kelemahan tertentu. Akhirnya mereka mengajukan formula baru yang menggunakan formula perkalian dan tambahan sekaligus, yang rumusnya sebagai berikut:

$$\text{Future Performance} = (\text{Past Performance} + (\text{Motivasi} \times \text{Ability}))$$

Semua teori tentang *job performance* dimana di dalamnya melibatkan motivasi individu adalah bersifat perhitungan tentang kemungkinan *achievement* seseorang, sehingga bukanlah pengukuran tentang prestasi yang ada. Oleh karena itu formula yang sudah diajukan dimuka tidak dapat untuk mengukur prestasi

dalam rangka penilaian jabatan. Namun demikian, apabila telah diperoleh nilai prestasi yang sebenarnya, kemudian dimiliki pula nilai *ability* atau motivasinya, maka akan dapat diebak *level* dari salah satu yang lain (motivasi atau *ability*) itu belum diketahui, dengan menggunakan formula di atas.

#### D. Prestasi Akademik

##### 1. Pengertian Prestasi Akademik

Menurut Subandi dalam Baso Syam (2001), prestasi akademik atau prestasi belajar adalah hasil dari suatu aktivitas belajar yang dilakukan berdasar pengukuran dan penilaian terhadap hasil pendidikan yang diwujudkan berupa angka atau nilai maupun indeks prestasi.<sup>44</sup>

Woodworth (Baso Syam, 2001) mendefinisikan prestasi sebagai berikut: "*Achievement is actual ability and can be measured directly the use of test*". Jadi prestasi merupakan kemampuan *actual* (nyata) dan dapat diukur langsung dengan alat ukur tes.<sup>45</sup>

Sukarti mendefinisikan prestasi akademik atau prestasi belajar adalah suatu tingkat keberhasilan seseorang dalam menguasai tugas belajar di sekolah dalam periode tertentu yang meliputi aspek pengetahuan, sikap dan ketrampilan.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> Baso Syam, *Kecerdasan Emosional dan Prestasi Akademik Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia*, Skripsi Fakultas Psikologi UII, Yogyakarta, 200, hal. 14.

<sup>45</sup> Ibid, hal. 14

<sup>46</sup> Ibid, hal. 15.

Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi adalah hasil yang kongkret yang dicapai atau bukti usaha yang dapat dicapai, yang merupakan suatu usaha atau tindakan yang dilakukan oleh individu.

Prestasi mengandung unsur-unsur pengertian:

- a) Prestasi adalah hasil penilaian.
- b) Prestasi belajar adalah usaha bekerja atau belajar.
- c) Prestasi menunjukkan ukuran kemampuan atau kecakapan yang telah dicapai.

Dari pengertian prestasi akademik diatas, maka prestasi akademik mahasiswa yang diperoleh merupakan tingkat pencapaian perubahan pengetahuan, sikap, kecakapan atau prilaku akademik yang dinilai oleh dosen dengan tes yang dibakukan atau tes buatan dosen. Tingkat pencapaian akademik itu berhubungan dengan materi bidang-bidang studi.

Untuk mengetahui prestasi akademik/belajar, dosen melakukan pengukuran kemudian penilaian berdasarkan norma yang dipergunakan. Hasilnya diwujudkan dalam suatu simbol yang biasanya dipergunakan dengan huruf A,B, C, D, E.

Keberhasilan seseorang dalam belajar dapat diketanui dari prestasi belajar yang dicapainya. Pada Perguruan Tinggi, keberhasilan belajar mahasiswa ditunjukan oleh prestasi makademik yang dicapainya berdasarkan eveluasi belajar mahasiswa. Dengan kata lain, bahwa prestasi belajar adalah hasil yang dicapai dari usaha belajar yang dinyatakan



dengan indeks prestasi semester dan indeks prestasi kumulatif selama kuliah.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi akademik adalah hasil yang dicapai individu dalam usaha belajarnya di perguruan tinggi, yang ditentukan melalui pengukuran dan penilaian. Oleh karena itu prestasi akademik dalam penelitian ini adalah indeks prestasi kumulatif yang merupakan hasil dari jumlah SKS (Sistem Kredit Semester) dikali bobot nilai masing-masing matakuliah yang telah diambil pada seluruh semester kemudian hasilnya dibagi jumlah SKS yang telah dikumpulkan seluruh semester oleh mahasiswa yang menjadi responden selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

## 2. Pengertian Belajar.

Belajar menurut Hasan (Baso Syam, 2001), adalah suatu aktivitas mental atau psikis, yang berlangsung dalam interaksi aktif dengan lingkungan yang menghasilkan perubahan-perubahan dalam pengetahuan, ketrampilan dan nilai sikap. Definisi lainnya dikemukakan oleh Crobach dalam bukunya Sumadi Suryabrata yang berjudul psikologi pendidikan, menyatakan bahwa "*learning is shown by a change in behavior as a result of experience*".<sup>47</sup> Harold Spears menyatakan bahwa "*learning is to observe, to read, to imitate, to try something themselves, to listen, to follow direction*". Pendapat lainnya dikemukakan oleh McGeoh yang

---

<sup>47</sup> Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, Edisi 4, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1984, hal. 231.

menyatakan bahwa *“learning is a change in performance as a result of practice”*.<sup>48</sup>

Suryabrata didalam bukunya mengatakan bahwa belajar adalah suatu proses usaha yang dilakukan individu untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil pengalaman individu itu sendiri dalam interaksinya dengan lingkungan.<sup>49</sup>

Belajar merupakan kebutuhan semua orang, sebab dengan belajar seseorang dapat memahami atau menguasai sesuatu sehingga kemampuannya dapat ditingkatkan. Hal ini terlihat pada kecakapan, ketrampilan, pengetahuan, kebiasaan, kegemaran dan sikap manusia terbentuk, dimodifikasikan dan berkembang karena belajar. Belajar dimulai sejak lahir dan berlangsung seumur hidup. Kegiatan belajar ini tidak terbatas pada lembaga-lembaga pendidikan formal saja melainkan dapat juga terjadi di rumah, di kantor, di jalanan atau bahkan di kamar mandi. Oleh karena setiap orang berkepentingan dengan kegiatan belajar maka tidak mengherankan apabila banyak orang yang tertarik untuk membahas masalah belajar. Dengan mempelajari teori itu maka hakekat belajar akan mudah dipahami secara komprehensif sehingga menghasilkan pengertian belajar yang lebih tepat. Pada intinya dari berbagai definisi belajar diatas maka dapat disimpulkan beberapa hal pokok yaitu:

- a. Belajar itu membawa perubahan (prilaku baik aktual maupun potensial)

---

<sup>48</sup> Ibid, hal. 231.

<sup>49</sup> Ibid, hal. 232.

- b. Bahwa perubahan itu ditandai dengan didaptkannya kecakapan baru.
- c. Bahwa perubahan itu terjadi karena usaha.

### 3. Akti:ritas-aktivitas Belajar

Ada beberapa aktivitas yang termasuk dalam kegiatan belajar, yaitu:<sup>50</sup>

#### a. Mendengarkan.

Dalam kehidupan sehari-hari kita bergaul dengan oranglain. Dalam pergaulan itu terjadi komunikasi verbal berupa percakapan. Percakapan memberikan situasi tersendiri bagi orang-orang yang terlibat ataupun yang tidak terlibat tetapi secara tidak langsung memberi kesempatan kepada seseorang untuk belajar. Seseorang menjadi belajar atau tidak tergantung pada situasi ini, tergantung ada atau tidaknya kebutuhan dan motivasi seseorang. Mendengarkan secara aktif dan bertujuan, yang demikian akan memberikan manfaat bagi perkembangan pribadi seseorang. Dalam proses belajar mengajar di sekolah sering ada ceramah atau kuliah dari guru atau dosen. Tugas pelajar atau mahasiswa adalah mendengarkan. Begitu pula pada situasi diskusi, lokakarya, demonstrasi, ataupun resitasi. Apabila pada saat situasi ini orang mendengarkan dengan set tertentu untuk mencapai tujuan belajar, maka orang itu adalah belajar. Melalui peendengarannya, ia berinteraksi dengan lingkungan sehingga dirinya berkembang.

#### b. Memandang.

---

<sup>50</sup> Wasty Soemanto, *Psikologi Pendidikan*, Edisi Baru, Jakarta, Rineka Cipta, 1998, hal. 107.

Setiap stimuli visual memberi kesempatan bagi seseorang untuk belajar. Dalam kehidupan sehari-hari banyak yang dapat dipandang, akan tetapi tidak semua pandangan atau penglihatan kita adalah belajar. Apabila kita memandang segala sesuatu dengan set tertentu untuk mencapai tujuan yang mengakibatkan perkembangan diri kita, maka dalam hal yang demikian kita sudah belajar.

c. Meraba, mencium dan mencicipi/mengecap.

Meraba, mencium, dan mengecap adalah aktivitas sensoris seperti halnya mendengarkan atau memandang. Segenap stimuli yang dapat diraba, dicium, dan dicecap merupakan situasi yang memberio kesempatan bagi seseorang untuk belajar. Hal aktivitas meraba, mencium, ataupun mengecap dapat dikatakan belajar, apabila aktivitas-aktivitas itu didorong oleh kebutuhan, motivasi untuk mencapai tujuan dengan menggunakan set tertentu untuk mencapai perubahan tingkah laku.

d. Menulis atau mencatat.

Setiap aktivitas penginderaan kita yang bertujuan, akan memberikan kesan-kesan yang berguna bagi belajar kita selanjutnya. Kesan-kesan itu merupakan materiil untuk maksud-maksud belajar selanjutnya. Beberapa materiil di antaranya terdapat di dalam buku-buku, di kelas ataupun di buku catatan kita sendiri. Kita dapat membuat catatan dari setiap buku yang kita pelajari. Bahkan dari setiap situasi seperti ceramah, diskusi, dan sebagainya kita dapat membuat catatan, untuk keperluan

belajar di masa-masa selanjutnya. Mencatat termasuk belajar apabila dalam mencatat itu menyadari kebutuhan serta tujuannya, serta menggunakan set tertentu agar catatan itu nantinya berguna bagi pencapaian tujuan belajar.

e. Membaca.

Membaca untuk keperluan belajar harus menggunakan set, yaitu dengan memperhatikan judul-judul bab, topik-topik utama dengan berorientasi kepada kebutuhan dan tujuan. Kemudian memilih topik yang relevan dengan kebutuhan atau tujuan. Sementara membaca itu perlu mencatat setiap pertanyaan yang muncul dalam benak kita, kalau perlu dengan alternatif-alternatif jawabannya. Misalnya tentang apa yang dimaksudkan oleh pengarang buku. Tentang apakah buku itu? Bagaimana ia menyajikannya? Bukti-bukti serta argumentasi apa yang dipakai untuk menunjangnya? Apakah analisis serta kesimpulan relevan data yaitu disajikan? Dan lain sebagainya. Oleh karena itu membaca akan lebih efektif, pada setiap bagian yang dibaca dibuat ringkasannya atau dapat pula menggarisbawahi kata atau kalimat-kalimat yang dianggap penting.

f. Membuat ikhtiar atau ringkasan dan menggarisbawahi.

Banyak orang yang terbantu dalam belajarnya karena menggunakan ikhtisar-ikhtisar materi yang dibuatnya. Ikhtisar atau ringkasan dapat membantu untuk mengingat atau mencari kembali materi dalam buku untuk masa-masa yang akan datang.

g. Menyusun paper atau kertas kerja.

Dalam membuat paper, terutama yang perlu mendaapat perhatianialah rumusan topik paper itu. Dari rumusan topik itu kita dpat menentukan materiil yang relevan. Kemudian diperlukan mengumpulkan materi yang akan ditulis dalam paper. Dalam proses itulah disebut belajar.

h. Mengingat.

Mengingat dengan maksud agar ingat tentang sesuatu, belum termasuk aktivitas belajar. Mengingat yang didasari atas kebutuhan serta kesadaran untuk mencapai tujuan belajar lebih lanjut adalah termasuk aktivitas belajar, apalagi jika mengingat itu berhubungan dengan aktivitas-aktivitas belajar lainnya.

i. Berpikir.

Adapun yang menjadi objek serta tujuannya, berpikir adalah termasuk aktivitas belajar. Dengan berpikir, orang memperoleh penemuan baru, setidak-tidaknya orang menjadi tahu tentang hubungan antar sesuatu.

j. Latihan dan praktek.

Latihan atau praktek adalah termasuk aktivitas belajar. Orang yang melaksanakan kegiatan berlatih tentunya sudah mempunyai dorongan untuk mencapai tujuan tertentu yang dapat mengembangkan suatu aspek dalam dirinya. Orang yang berlatih atau berpraktek sesuatu tentunya menggunakan set tertentu sehingga setiap gerakan atau tindakan terarah pada suatu tujuan.

#### 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Belajar

Secara psikologis, belajar merupakan suatu proses perubahan, yaitu perubahan dalam tingkah laku sebagai hasil dari interaksi dengan lingkungannya dalam memenuhi kebutuhan hidup. Sementara itu memahami belajar sebagai proses aktivitas diisyaratkan oleh banyak hal atau faktor. Faktor yang mempengaruhi belajar itu tidak lebih adalah sesuatu yang terlibat langsung maupun tidak pada proses belajar pada situasi yang diinginkan.

Suryabrata (1984) mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi belajar sebagai berikut:<sup>51</sup>

a. Faktor-faktor yang berasal dari luar diri pelajar, dan ini digolongkan menjadi dua golongan, yaitu:

##### 1) Faktor-faktor non sosial

Kelompok faktor-faktor ini boleh dikatakan sangat banyak jumlahnya, seperti: keadaan udara, suhu udara, cuaca, waktu (pagi, siang atau malam), tempat (letaknya, pergedungannya), alat-alat yang dipakai untuk belajar (seperti alat tulis-menulis, buku-buku, alat-alat peraga, dan sebagainya yang biasa disebut alat-alat pelajaran).

Semua faktor-faktor diatas, harus diatur sedemikian rupa, sehingga dapat membantu (menguntungkan) proses/perbuatan belajar secara maksimal. Letak sekolah atau tempat belajar

---

<sup>51</sup> Sumadi Suryabrata, *Op. Cit.*, hal. 233.

misalnya harus memenuhi syarat-syarat seperti di tempat yang tidak terlalu dekat kepada kebisingan atau j&'an ramai, lalu bangunan itu harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam ilmu kesehatan sekolah. Demikian pula alat-alat pelajaran harus diusahakan untuk memenuhi syarat-syarat menurut pertimbangan didaktis, psikologis dan paedagogis.

## 2) Faktor-faktor sosial

Faktor-faktor sosial yang dimaksud adalah faktor manusia (sesama manusia), baik manusia itu ada (hadir) ataupun tidak secara langsung hadir. Kehadiran orang atau orang-orang lain pada waktu seseorang sedang belajar, misalnya kalau satu kelas murid sedang mengerjakan ujian, lalu terdengar banyak anak-anak lain bercakap-cakap di samping kelas, seseorang sedang belajar di kamar, satu atau dua orang hilir mudik ke luar masuk kamar belajar dan sebagainya.

b. Faktor-faktor yang berasal dari dalam diri si pelajar dan ini digolongkan menjadi dua golongan, yaitu:

### 1) Faktor-faktor fisiologis

Faktor-faktor fisiologis masih dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

- Keadaan tonus jasmani pada umumnya

Keadaan tonus jasmani pada umumnya ini dapat dikatakan melatarbelakangi aktivitas belajar, keadaan jasmani yang segar



akan lain pengaruhnya dengan keadaan jasmani yang krang segar, keadaan jasmani yang lelah lain pengaruhnya dengan yang tidak lelah. Dalam hubungan dengan hal ini ada dua hal yang perlu dipertimbangkan, yaitu: Pertama, nutrisi harus cukup karena kekurangan kadar makanan ini akan mengakibatkan kurangnya tonus jasmani, yang pengaruhnya dapat berupa kelesuan, lekas mengantuk, lekas lelah dan sebagainya. Kedua, Beberapa penyakit kronis yang dapat mengganggu belajar, seperti pilek, influenza, sakit gigi, batuk dan lain sebagainya.

- Keadaan fungsi-fungsi jasmani tertentu terutama fungsi-fungsi pancaindera.

Pancaindra dapat dikatakan sebagai pintu gerbang masuknya pengaruh dalam individu. Orang mengenal dunia sekitarnya dan belajar menggunakan pancainderanya. Baiknya fungsi pancaindera merupakan syarat dapatnya belajar dengan baik. Pancaindera yang memegang peranan penting dalam belajar adalah mata dan telinga.

## 2) Faktor-faktor psikologis

Secara garis besar adalah faktor-faktor yang mendorong aktivitas belajar, hal yang merupakan alasan dilakukannya perbuatan belajar. Arden N. Frandsen di dalam bukunya Suryabrata (1984)

mengatakan bahwa faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk belajar adalah sebagai berikut:<sup>52</sup>

- Adanya sifat ingin tahu dan ingin menyelidiki dunia yang lebih luas.
- Adanya sifat kreatif yang ada pada manusia dan keinginan untuk selalu maju.
- Adanya keinginan untuk mendapatkan simpati dari orang tua, guru dan teman-teman.
- Adanya keinginan keinginan untuk memperbaiki kegagalan yang lalu dengan usaha baru, baik dengan berkerjasama maupun dengan berkompetisi.
- Adanya keinginan untuk mendapatkan rasa aman bila menguasai pelajaran.
- Adanya ganjaran atau hukuman sebagai akhir daripada belajar.

Sedangkan Maslow di dalam bukunya Suryabrata (1984) mengungkapkan motif-motif untuk belajar ialah:<sup>53</sup>

- Adanya kebutuhan fisik.
- Adanya kebutuhan akan rasa aman, bebas dari kekhawatiran.
- Adanya kebutuhan akan kecintaan dan penerimaan dalam hubungan dengan orang lain.

---

<sup>52</sup> Ibid, hal. 236

<sup>53</sup> Ibid, hal. 237.

- Adanya kebutuhan untuk mendapat kehormatan dari masyarakat.
- Sesuai dengan sifat untuk mengemukakan atau menyetengahkan diri.

Hal-hal diatas masih sebagian dari sejumlah dorongan atau motif seseorang melakukan kegiatan belajar, karena masih banyak lagi dorongan atau motif seseorang untuk belajar dan hal itu berbeda untuk setiap orang.

#### **E. Hubungan Faktor Motivasi dan Prestasi Akademik**

Belajar merupakan aktivitas pokok bagi mahasiswa. Belajar adalah suatu proses fisik dan psikis yang menyebabkan terjadinya perubahan yang relatif menetap sebagai akibat dari adanya latihan dan pengalaman. Perubahan mengantarkan mahasiswa memperoleh kecakapan baru. Belajar merupakan kebutuhan setiap orang, baik itu mahasiswa, dosen, guru, masyarakat dan lain sebagainya karena dengan belajar seseorang dapat memahami atau menguasai sesuatu baik yang teoritis maupun yang bersifat praktis.

Dengan belajar, seseorang dapat meningkatkan kemampuannya terhadap suatu kecakapan baru. Kemampuan tersebut dapat diketahui dari prestasi yang dicapai seseorang dalam belajar. Untuk mencapai prestasi dalam bidang akademik, banyak faktor yang menentukan. Secara garis besar faktor yang mempengaruhi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam individu (faktor internal) dan faktor yang berasal dari luar

individu (faktor eksternal). Kedua faktor tersebut berinteraksi mempengaruhi proses belajar dan prestasi akademik individu.

Penilaian atau pengukuran prestasi akademik dilakukan dengan memahami hasil yang dicapai individu dalam usaha belajarnya di Perguruan Tinggi, melalui proses interaksi belajar selama proses akademik berlangsung. Dari prestasi akademik diketahui suatu tingkat keberhasilan seseorang dalam menguasai tugas belajar dalam periode tertentu yang meliputi aspek pengetahuan, sikap dan ketrampilan dan prediksi keberhasilan dalam pendidikan.

Kesuksesan dalam prestasi akademik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan intelektual seseorang, tetapi ikut pula ditentukan oleh motivasi dari dalam diri pribadi mahasiswa tersebut. Keadaan motivasi yang tinggi dapat berpengaruh positif terhadap mahasiswa seperti motivasi terhadap kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa dan kebutuhan berafiliasi. Sebaliknya bila keadaan motivasi diri rendah maka mahasiswa kurang mengenali emosi atau perasaan yang sedang berlangsung, kurang mampu menemukan keterkaitan perasaan dengan yang dipikirkan dalam perbuatan dan tindakan sehingga menghambat aktivitas belajar dalam pencapaian prestasi akademik.

Motivasi diri yang tinggi akan mendorong mahasiswa untuk tidak cepat putus asa, memiliki dorongan untuk berprestasi baik, menunjukkan produktivitas dan ketekunan dalam belajar untuk pencapaian prestasi akademik yang baik.

Faktor motivasi kebutuhan berprestasi yang tinggi ditunjukkan oleh mahasiswa dengan suka berkompetisi memakai standar kemampuan pribadi, ingin memperoleh bagian yang lebih banyak, keunggulan merupakan hal yang memuaskan, peka terhadap permasalahan, suka terlibat pembicaraan, memiliki pemikiran jauh ke masa depan, memiliki rasa tanggung jawab yang besar, dan ciri-ciri lainnya. Dengan ciri-ciri tersebut kiranya tidak salah jika mahasiswa yang memiliki motivasi kebutuhan berprestasi yang tinggi berkeinginan yang tinggi terhadap suatu prestasi. Dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi ini setiap mahasiswa ingin dipandang sebagai orang yang berhasil dalam hidupnya, dalam hal ini adalah berprestasi dalam belajarnya.

Faktor motivasi kebutuhan berkuasa yang tinggi dalam diri mahasiswa ditunjukkan dengan menunjukkan minat akan kekuasaan, suka mempengaruhi orang lain, mengendalikan orang lain, memiliki disiplin yang tinggi, suka mengatur dan ciri-ciri lainnya. Dengan kebutuhan berkuasa yang tinggi ini mahasiswa akan berusaha untuk dapat berpengaruh dan menciptakan ketergantungan mahasiswa lainnya terhadap dirinya, untuk mencapai hal tersebut mahasiswa harus mempunyai sesuatu yang dapat dijadikan acuan bagi dirinya agar dapat berpengaruh bagi orang lain. Oleh karena itu dalam hal prestasi, mahasiswa akan berusaha untuk mencapai suatu prestasi dalam belajarnya (akademik) agar dapat memiliki pengaruh dan mampu berpengaruh terhadap orang lain. Mahasiswa yang lebih berprestasi biasanya lebih mampu untuk mempengaruhi orang lain dan orang lain memiliki kepercayaan kepada kemampuan yang dimilikinya.

Faktor motivasi kebutuhan berafiliasi yang tinggi ditunjukkan dengan minat akan terjalinnya persahabatan, khawatir akan putusya persahabatan, suka berkerjasama, suka meminta persetujuan, bangga kalau diterima dalam kelompok, pekerjaan lebih menyenangkan kalau dengan orang lain, risih kalau menyendiri, setia pada keputusan-keputusan kelompok. Dengan kebutuhan berafiliasi yang tinggi mahasiswa akan berusaha untuk lebih berinteraksi dengan orang lain, berusaha untuk memiliki pergaulan yang luas dan bekerja sama dengan orang lain. Mahasiswa yang seperti ini, jika mampu menggunakan dengan positif pergaulan dan interaksi yang dimilikinya maka wawasan dan pengetahuan yang dimilikinya akan semakin luas, dan hal ini akan berhubungan sangat erat dengan prestasi yang diperoleh oleh mahasiswa tersebut.

Dengan demikian, faktor motivasi kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa dan kebutuhan berafiliasi dapat meningkatkan prestasi akademik mahasiswa, apabila mahasiswa mampu mengelola dan memiliki kemampuan untuk mengarahkan motivasi dalam dirinya, dengan tindakan dan perbuatan untuk mencapai prestasi puncak. Namun demikian semua faktor motivasi yang ada dalam diri mahasiswa tersebut tidak akan mempunyai hubungan positif dalam meningkatkan prestasi akademik, apabila mahasiswa mampu mengelola dan mengarahkannya dengan perbuatan dan tindakan kearah pencapaian prestasi akademik.

## **F. Variabel Demografi**

Setiap orang merupakan individu dengan jati diri yang khas (karakteristik pribadi). Telah umum diterima pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang sesungguhnya merupakan makhluk yang unik yang tidak ada duanya dimuka bumi.

Berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan, maka penulis akan membahas hal yang berkaitan dengan karakteristik biografikal mahasiswa. Dalam karakteristik demografi atau karakteristik biografikal mahasiswa ada beberapa hal yang termaksud di dalamnya seperti jurusan, angkatan, jenis kelamin, status tempat tinggal, pekerjaan orang tua, pengeluaran perbulan, lulusan SLTA, jumlah bersaudara, anak ke, organisasi intra kampus, dan organisasi ekstra kampus.

### **1. Jenis Kelamin**

Hal ini berkaitan dengan perbedaan manusia yang satu dengan lainnya secara seksual. Selama beberapa dekade yang lalu diketahui bahwa manusia yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak mendominasi di berbagai bidang pekerjaan maupun pengetahuan. Anggapan bahwa perempuan itu adalah manusia yang lemah dan tidak mampu berbuat banyak. Ada lagi yang lebih kasar mengatakan bahwa pada dasarnya tempat perempuan hanya didapur. Akan tetapi dewasa ini ada pergeseran nilai tentang peran wanita. Banyak factor yang turut berpengaruh terhadap pergeseran nilai tersebut. Tiga hal yang tampaknya menonjol adalah

gerakan emansipasi, pendidikan wanita yang semakin meningkat dan pertimbangan ekonomi.

Telah umum diketahui bahwa di banyak masyarakat timbul gerakan emansipasi wanita yang intinya terlihat pada keinginan para wanita untuk diperlakukan sama dengan laki-laki dalam semua segi kehidupan. Banyak sekarang ini wanita yang menduduki posisi penting dalam berbagai bidang seperti ekonomi, politik, pemerintahan dan lain sebagainya. Dalam kaitannya dengan penelitian ini, perlu untuk diketahui apakah gerakan kearah semakin besarnya peran perempuan dalam hal ini mahasiswi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia menunjukkan kearah peningkatan. Peningkatan yang menunjukkan bahwa perempuan lebih unggul dalam motivasi diri dan juga prestasi akademik mereka di FE UII.

## 2. Organisasi Intra Kampus

Sejarah kemahasiswaan UII dimulai sejak berdirinya Sekolah Tinggi Islam (STI), dan berjalan sesuai dengan perkembangan situasi dan kondisi politik Indonesia. Sudah dihayati oleh para warga civitas akademika intuisi dari para ahli bahwa mahasiswa yang ideal bukan hanya menutup diri dibalik tembok kampus bersama buku-bukunya melainkan mereka yang tidak menutup mata terhadap kenyataan-kenyataan yang ada dalam tubuh kampus dan masyarakat dan berusaha mengembangkannya



dengan baik.<sup>54</sup> Oleh karena itu adanya organisasi intra kampus telah mencerminkan adanya konsistensi antara dua kegiatan yang berbeda yakni kegiatan intra kurikuler yang berkaitan dengan perkuliahan dan kegiatan ekstra kurikuler yang berkaitan dengan kegiatan resmi yang ada di UII di luar kegiatan perkuliahan. Organisasi yang ada di UII antara lain Lembaga Eksekutif Mahasiswa (LEM), Dewan Permusyawaratan Mahasiswa (DPM) baik tingkat fakultas maupun tingkat universitas, MAPALA UNISI, HIMMAH, Koperasi Mahasiswa di tingkat fakultas maupun di tingkat universitas, EKONOMIKA di tingkat Fakultas Ekonomi dan organisasi lainnya yang ada di lingkungan UII.

Mahasiswa yang bergabung dengan organisasi yang ada di UII akan menunjukkan penghayatan pada arti berorganisasi yang cukup tinggi. Dengan masuk aktif dalam organisasi mahasiswa akan lebih terampil berorganisasi, pergaulan yang lebih luas, mempunyai kepekaan terhadap lingkungan sekitar dan tentu saja berpengaruh terhadap prestasi di dalam kampus, dalam hal ini perkuliahan.

### 3. Organisasi Ekstra Kampus

Organisasi ekstra kampus adalah organisasi yang berada di luar UII. Cakupan organisasi ekstra kampus ini lebih luas daripada organisasi yang ada di dalam UII, karena bergabung dengan organisasi di luar UII, mahasiswa agar berinteraksi dengan orang-orang yang tidak hanya berasal dari UII akan tetapi berasal dari seluruh elemen mahasiswa yang berasal

---

<sup>54</sup> Dewan Permusyawaratan Mahasiswa dan Lembaga Eksekutif Mahasiswa UII, *Pekan Ta'arif*, 1999, Yogyakarta, 25 – 26 Agustus 1999, hal. 5.

dari perguruan tinggi lain di luar UII atau dengan masyarakat bahkan kelompok-kelompok tertentu dimana kita masuk sebagai anggota organisasi. Bergabung dengan organisasi di luar UII, mahasiswa akan belajar dan berinteraksi dengan orang-orang yang berada di luar komunitasnya. Manfaat yang diperoleh bergabung dengan organisasi luar dari UII sama dengan organisasi di lingkungan UII, namun kelebihan kita akan berinteraksi dengan mahasiswa, masyarakat, kelompok-kelompok yang berbeda, dan tentu saja lebih luas. Organisasi-organisasi seperti Himpunan Mahasiswa Islam (HMI), Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) dan lain-lain adalah contoh organisasi ekstra kampus.

#### 4. Jurusan

Jurusan adalah bidang ilmu yang diambil oleh mahasiswa tersebut di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. FE UII mempunyai tiga jurusan, yaitu: Jurusan Manajemen, Jurusan Akuntansi, dan Jurusan Ekonomi Pembangunan. Sesuai dengan nama jurusannya, maka pengkajian ilmu di dalamnya juga berbeda. Jurusan yang diambil oleh mahasiswa menunjukkan minat mahasiswa terhadap bidang ilmu yang ingin dipelajarinya. Selma ini jurusan Akuntansi adalah jurusan yang dianggap memiliki mahasiswa dengan prestasi dan motivasi yang lebih dari mahasiswa jurusan lain di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Dalam penelitian ini akan diketahui mahasiswa jurusan mana yang memiliki motivasi dan prestasi akademik yang lebih baik.

## 5. Angkatan

Angkatan mahasiswa menunjukkan tahun ajaran dan penerimaan mahasiswa tersebut di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Angkatan ini dapat menunjukkan lama studi yang telah ditempuh mahasiswa di FE UII. Hal ini berarti juga menunjukkan senioritas mahasiswa tersebut di Fakultas Ekonomi UII. Mahasiswa yang lebih senior atau angkatannya lebih lama biasanya sudah lebih berpengalaman menempuh perkuliahan dan motivasinya untuk menyelesaikan studi akan lebih tinggi dari mahasiswa baru tahun angkatannya. Mahasiswa baru biasanya menunjukkan kurangnya pengalaman dan motivasi dalam menempuh perkuliahan karena biasanya mereka beranggapan bahwa perjalanan masih panjang, masih ada waktu untuk bermain-main. Penelitian ini akan menunjukkan kebenaran anggapan tersebut, hal ini juga perlu untuk diketahui sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kemahasiswaan.

## 6. Asal Daerah

Daerah Istimewa Yogyakarta adalah Kota Pelajar. Banyak mahasiswa di Yogyakarta berasal dari daerah lain di luar Yogyakarta. Fakultas Ekonomi UII juga memiliki mahasiswa yang berasal dari berbagai daerah di Indonesia. Mahasiswa FE UII ada yang berasal dari DIY, ada yang berasal dari daerah-daerah di Pulau Jawa, dan daerah-daerah diluar Pulau Jawa. Perbedaan asal daerah mahasiswa ini, akan menyebabkan perbedaan motivasi mereka selama menempuh pendidikan

di FE UII. Ada ketimpangan kualitas pendidikan antara Jawa dan luar Pulau Jawa, apakah hal itu akan mempengaruhi kemampuan dan motivasi mahasiswa-mahasiswa yang berasal dari luar Pulau Jawa dalam meraih prestasi, merupakan hal yang akan menjadi bahan penelitian. Kemampuan mahasiswa yang berasal dari Pulau Jawa dalam beradaptasi juga dapat menjadi hal yang baik dalam meraih prestasi.

#### 7. Status Tempat Tinggal

Sebagai kota pelajar banyak mahasiswa yang selama menempuh pendidikan di Yogyakarta yang kos dirumah-rumah penduduk. Lain halnya dengan mahasiswa yang berasal dari Yogyakarta, kebanyakan dari mereka yang tinggal dirumah sendiri. Banyak teori Psikologi yang mengatakan bahwa perilaku manusia sebahagian besar dipengaruhi oleh lingkungan dimana mereka berada atau bertempat tinggal. Selama menempuh pendidikan di FE UII mahasiswa yang kos akan sangat terpengaruh dengan teman-temannya dalam satu kos, apakah itu berpengaruh secara positif atau sebaliknya.dapat berpengaruh secara negatif. Hal yang lain akan berbeda dengan mahasiswa yang tinggal dirumah sendiri dengan orang tua, mereka yang tinggal dengan orang tua akan diawasi dan mendapat bimbingan dari orang tua.

#### 8. Pekerjaan Orang Tua

Hal ini berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh orang tua mahasiswa, hal ini perlu diketahui karena akan berhubungan dengan pola pengajaran dan pendidikan yang diterapkan oleh orang tua kepada

anaknyaa. Pola pendidikan dan pengajaran yang diterapkan oleh orang tua yang satu dengan lainnya akan berpengaruh berbeda dengan orang tua lainnya. Setiap orang tua mempunyai pandangan sendiri bagaimana menerapkan pola asuh yang mencerdaskan bagi anak-anak mereka.

Orang tua mahasiswa yang bekerja sebagai TNI/POLRI akan menerapkan pola asuh yang disiplin dan bekerja keras. Berbeda lagi dengan orang tua yang berlatarbelakang pekerjaan sebagai wiraswasta yang mengajarkan pola asuh yang mandiri, berusaha kreatif dan lain sebagainya dan pola asuh lainnya yang diterapkan oleh orang tua yang berlatarbelakang pekerjaan yang berbeda. Walaupun demikian tidak semua anggapan itu benar, karena bagaimanapun orang tua telah banyak pengalaman dan pengetahuan bagaimana menerapkan pendidikan yang mencerdaskan kepada anak-anak mereka.

#### 9. Pengeluaran perbulan

Banyak orang yang berhasil dalam hidupnya karena motivasi mereka yang tinggi untuk meraih sukses, mereka meraih sukses dengan hidup yang prihatin dengan penuh kekurangan. Fasilitas yang sedikit yang menunjang keberhasilan hidup mereka. Akan tetapi mereka tetap mampu menyelesaikan dan mencapai kesuksesan. Namun keadaan sekarang sudah berubah, perkembangan teknologi dan komunikasi menuntut setiap orang yang ingin sukses untuk menguasainya, biaya pendidikan yang semakin mahal dan juga biaya hidup. Banyak pakar pendidikan yang mengatakan saat ini tidak ada lagi yang namanya pendidikan murah, apalagi gratis.

Saat ini yang ada adalah pendidikan yang terjangkau, yang menjadi pertanyaan kemudian adalah pendidikan yang terjangkau oleh siapa.

Mahasiswa yang kuliah di Yogyakarta tentu saja mengalami hal yang demikian, dimana diperlukan dana untuk menunjang pendidikan. Apalagi mahasiswa yang berasal dari luar daerah Yogyakarta, tentu membutuhkan dana yang besar bagi operasional mereka sehari-hari untuk makan, pakaian, ongkos, buku-buku dan keperluan lainnya. Biaya hidup yang dikeluarkan oleh mahasiswa dalam satu bulan tentu saja berbeda antara satu mahasiswa dengan mahasiswa lainnya, hal ini tergantung dengan gaya hidup yang mereka anut. Berkaitan dengan penelitian ini apakah mahasiswa dengan pengeluaran yang banyak dalam satu bulannya akan juga meningkatkan motivasi dan prestasi mereka. Hal ini terjadi karena mereka dengan dana yang cukup atau bahkan besar tidak lagi harus berpikir kekurangan dana bagi kehidupan mereka sehari-hari, dan perhatian akan lebih difokuskan lagi kepada pencapaian prestasi. Namun demikian tidak semua hal tersebut benar, banyak mahasiswa yang didukung dengan dana yang terbatas masih mampu berprestasi dan motivasi yang tinggi untuk meraih kesuksesan yang lebih dimasa depan.

#### 10. Lulusan SLTA

Lulusan SLTA adalah status asal SLTA mahasiswa ketika masih menempuh belajar di bangku SLTA dan sederajat. Banyak anggapan yang mengatakan mahasiswa yang berasal dari SLTA negeri lebih berprestasi daripada mereka yang dari swasta. Anggapan ini tidak sepenuhnya benar

akan tetapi keadaan yang terjadi memang demikian pada banyak hasil penelitian, mahasiswa yang dari negeri lebih mempunyai motivasi dan prestasi yang lebih baik karena mereka sejak awalnya sudah merupakan siswa yang terpilih untuk masuk atau dapat diterima di negeri. Hal yang menjadi perhatian juga adalah mahasiswa yang dari negeri juga berbeda-beda dari jenisnya. Ada yang Sekolah Menengah Umum Negeri (SMUN), Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) dan lain sebagainya. Begitu juga dengan swasta mempunyai jenis-jenis yang sama dengan yang negeri. Perlunya pengetahuan mengenai hal ini agar diketahui apakah keadaan yang terjadi di FE UII, yang berkaitan dengan motivasi dan prestasi mereka selama menempuh kuliah di FE UII dikaitkan dengan asal sekolah mereka ketika dibangku SLTA.

#### 11. Jurusan SLTA

Ada beberapa jurusan SLTA dan sederajat. Ada jurusan IPA, IPS, Bahasa dan kejuruan. Mahasiswa yang ketika SLTA mengambil jurusan IPA dikatakan adalah siswa yang pintar karena mata pelajaran yang mereka hadapi sehari-hari adalah mata pelajaran yang terkenal susah seperti Matematika, Fisika, Biologi, Kimia dan lain sebagainya, sehingga mereka yang mengambil jurusan IPA ketika SLTA dianggap mempunyai kemampuan intelektual yang lebih dari mereka yang mengambil jurusan lain. Dalam penelitian ini akan diketahui apakah anggapan tersebut masih berlaku ketika mahasiswa berada di tingkat

yang lebih tinggi sebagai mahasiswa, yang berkaitan dengan motivasi dan prestasi mereka selama mengikuti perkuliahan di FE UII.

## 12. Jumlah Bersaudara

Jumlah bersaudara adalah jumlah saudara sekandung mahasiswa dengan ibu dan bapak yang sama atau seapak dan seibu. Pengetahuan mengenai hal ini diperlukan untuk mengetahui seberapa besar perhatian yang bisa diberikan oleh orang tua terhadap anak-anak mereka. Jumlah anak yang terlalu besar akan menyulitkan orang tua untuk mengawasi dan membimbing anak mereka, biasanya perhatian hanya difokuskan kepada anak yang paling kecil atau anak yang paling tua. Pada intinya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah benar anggapan bahwa mahasiswa yang jumlah bersaudara besar kurang motivasi dan berprestasi. Dan mahasiswa yang mempunyai jumlah bersaudara yang sedikit dimana perhatian orang tua lebih fokus akan menyebabkan anak memiliki dorongan atau motivasi untuk berprestasi.

## 13. Anak ke

Penjelasan yang hampir sama dengan jumlah bersaudara di atas. Namun demikian yang menjadi perhatian dalam anak keberapa mahasiswa di dalam keluarga akan menjadi hal penting. Anak sulung biasanya dipersiapkan oleh orang tua untuk dapat membimbing dan menjadi contoh bagi adik-adiknya. Harapan yang besar kepada anak sulung ini akan menciptakan dorongan atau motivasi yang lebih kepada anak sulung. Namun terkadang harapan yang begitu besar kepada anak sulung dapat



menjadi beban yang pada akhirnya akan menyebabkan anak frustrasi atau stress, dan yang terjadi kemudian adalah penurunan atau bahkan hilangnya motivasi dan prestasi. Pengalaman orang tua dalam memberikan pendidikan dan bimbingan kepada anak-anak mereka menyebabkan orang tua biasanya lebih berhati-hati dalam mendidik anak-anak mereka berikutnya, sehingga kemudian anak yang lebih berprestasi adalah anak yang kedua, ketiga dan seterusnya. Dan kesalahan kemudian dapat terjadi pada anak bungsu dimana kemudian orang tua memberi perhatian yang sangat memanjakan dan memenuhi semua keinginan anak, sehingga anak tidak pernah untuk berpikir bagaimana untuk memperoleh sesuatu itu dengan kerja keras dan berjuang bagi dirinya sendiri.

Semua hal diatas anggapan-anggapan yang biasanya terjadi dalam keluarga. Saat ini setiap orang tua tentu mempunyai cara-cara mendidik anak yang baik dan menciptakan mereka dengan motivasi dan prestasi yang tinggi. Mka kemudian dapat juga dilihat bahwa banyak keluarga dengan anak-anak yang semuanya bermotivasi yang tinggi dan berlomba-lomba untuk mencapai prestasi.