

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

# MOTIVASI dalam Pendidikan

Konsep  
Teori  
Aplikasi



litrus.

# MOTIVASI

dalam Pendidikan



**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

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



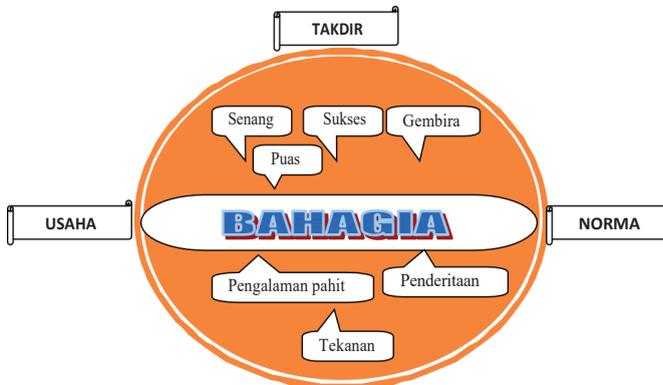
sesuatu yang akan datang, atau perbuatan yang sedang dilakukan serta akibat dari apa yang dilakukannya. Istilah lain pelita hati yaitu suatu kemampuan pada setiap diri manusia yang dapat memberikan penerangan tentang hal baik dan buruk atas suatu perbuatan (Assingkily, 2021). Kemampuan memberikan keputusan 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 diberikan 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 (Taufikurrohmah, 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 terzolimi 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/rasa 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





## 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 seks; 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 Clyton 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* 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. 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





## BAB III

# MOTIVASI BELAJAR SISWA DAN CARA MENINGKATKANNYA

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 suatu 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 berkaitan 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







## BAB IV

# MOTIVASI MENGAJAR GURU DAN CARA MENINGKATKANNYA

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





## BAB V

# MOTIVASI TENAGA KEPENDIDIKAN DAN CARA MENINGKATKANNYA

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, pustakawan, 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





# BAB VI

## TEORI-TEORI MOTIVASI (SECARA UMUM)

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





## BAB VII

### TEORI MOTIVASI DALAM BIDANG PENDIDIKAN

Kholis Aniyati, M.Pd.

**M**otivasi 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*)

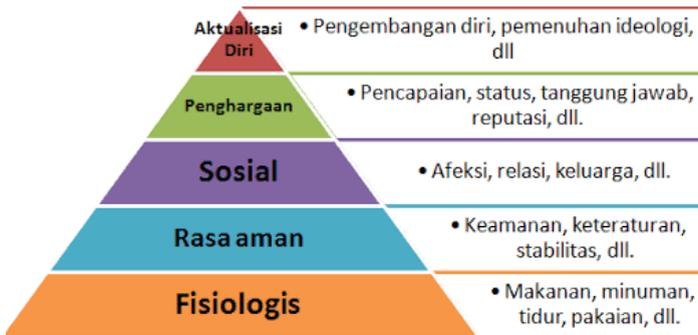
Aktualisasi diri dapat didefinisikan sebagai perkembangan yang paling tinggi dan penggunaan semua bakat kita, pemenuhan semua kualitas, dan kapasitas kita. Kita harus menjadi menurut potensi kita untuk menjadi. Walaupun kebutuhan-kebutuhan dalam tingkat yang lebih rendah dipuaskan, seperti merasa aman 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 Hiarki 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





## BAB VIII

### URGENSI MOTIVASI DALAM PENDIDIKAN

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. Menjalinkan 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.







## BAB IX

### MOTIVASI DALAM PEMBELAJARAN

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.

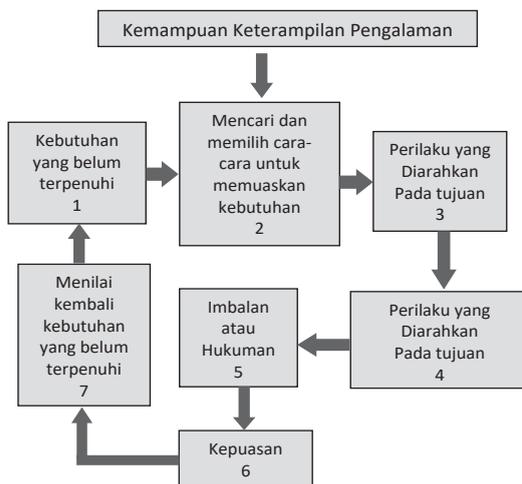
Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara 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 sesuatu 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.





# 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.

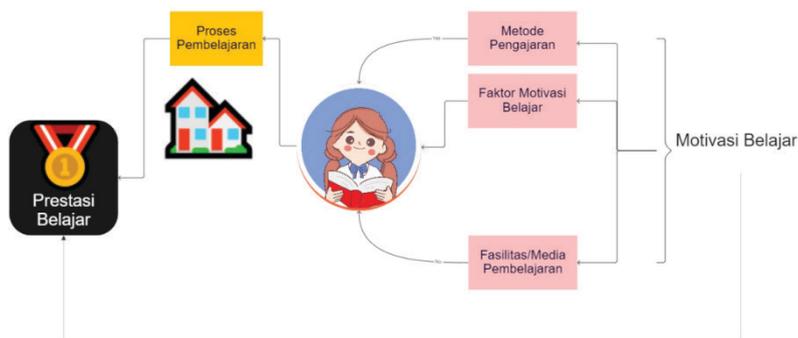
Motivasi memainkan peran penting dalam proses belajar, karena dapat memengaruhi perilaku, kinerja, dan hasil belajar siswa. Siswa yang memiliki motivasi belajar yang tinggi cenderung lebih terlibat dalam proses belajar. Mereka lebih aktif dalam mencari informasi, bertanya pertanyaan, dan berpartisipasi 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	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







## 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).
- Kadjie. (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 Edutecno*, 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 Realitic 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 Pemotivasian 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.







## 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](mailto: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 STIAMI. Beberapa karya buku penulis antara lain berjudul *Etika Bisnis* dan *Profesi Kependidikan*.





**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



# MOTIVASI dalam Pendidikan

Konsep  
Teori  
Aplikasi

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. Motivasi belajar merupakan hasrat yang timbul dalam diri siswa yang menyebabkan terjadinya kegiatan belajar. Motivasi dan belajar merupakan dua hal yang saling berkaitan. Motivasi belajar merupakan hal yang pokok dalam melakukan kegiatan belajar sehingga tanpa motivasi seseorang tidak akan melakukan kegiatan pembelajaran.

Motivasi belajar berfungsi sebagai pendorong usaha dan pencapaian prestasi sehingga untuk mencapai prestasi tersebut peserta didik dituntut untuk menentukan sendiri perbuatan-perbuatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan belajarnya.

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.

Dalam buku ini dibahas materi pokok sebagai berikut.

- Hakikat Diri, Motivasi, dan Pendidikan
- Konsep Dasar Motivasi dalam Pendidikan
- Motivasi Belajar Siswa dan Cara Meningkatkan
- Motivasi Mengajar Guru dan Cara Meningkatkan
- Motivasi Tenaga Kependidikan dan Cara Meningkatkan
- Teori-Teori Motivasi (Secara Umum)
- Teori Motivasi dalam Bidang Pendidikan
- Urgensi Motivasi dalam Pendidikan
- Motivasi dalam Pembelajaran
- Pengukuran Motivasi dalam Pembelajaran

**litnus.** Penerbit



literasinusantaraofficial@gmail.com  
www.penerbitlitnus.co.id  
@litnuspenerbit  
literasinusantara\_  
085755971589

Pendidikan

+17



Harga P. Jawa

Rp60.000,-