

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Berprestasi

2.1.1 Pengertian Motivasi Berprestasi

Diistilahkan dengan *need for achievement* dan dipopulerkan oleh McClelland (1961) dengan sebutan “*n-ach*”, yang beranggapan bahwa motif berprestasi merupakan virus mental sebab merupakan pikiran yang berhubungan dengan cara melakukan kegiatan dengan lebih baik daripada cara yang pernah dilakukan sebelumnya. Jika sudah terjangkit virus ini mengakibatkan perilaku individu menjadi lebih aktif dan individu menjadi lebih giat dalam melakukan kegiatan untuk mencapai prestasi yang lebih baik dari sebelumnya.

Motivasi berprestasi dapat didefinisikan suatu keinginan untuk unggul atau kekuatan bawaan di mana seorang individu yang ingin berhasil (Woolfolk, Va 1998). Motivasi berprestasi (*achievement motivation*), keinginan untuk menyelesaikan sesuatu untuk mencapai suatu yang standar kesuksesan dan untuk melakukan suatu usaha dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan. JW.Santrok,(2003).

Menurut McClelland (1987) Motivasi berprestasi ini dapat dilihat pada kegiatan-kegiatan individu di bidang prestasi sekolah, pekerjaan, atau dalam kompetisi olah raga. Tingkah laku individu pada dasarnya mengarah pada tujuan yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhannya masing-masing dan didorong oleh motif-motif tertentu.

Slavin (1994) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai keinginan untuk mencapai sukses dan berpartisipasi dalam kegiatan, dimana sukses itu tergantung pada usaha dan kemampuan individu. Romaini (2006) motivasi berprestasi adalah dorongan yang menggerakkan individu untuk merai kesuksesan dengan standar tertentu dan berusaha untuk lebih unggul dari orang lain serta mampu untuk mengatasi segala rintangan yang menghambat pencapaian tujuan.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang ada didalam diri individu untuk mencapai suatu prestasi sebaik mungkin untuk mendapatkan hasil yang terbaik sesuai dengan kondisi yang diharapkan dengan cara berusaha keras, baik prestasi di sekolah, lingkungan kerja maupun pada saat pertandingan.

2.1.2 Aspek Motivasi Berprestasi

McClelland, (1987) mengemukakan komponen motivasi berprestasi yang membedakan individu dengan motivasi berprestasi tinggi dan rendah, yaitu :

1. Tanggung Jawab

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi merasa bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakannya dan tidak akan meninggalkan tugas itu sebelum berhasil menyelesaikannya, adapun individu dengan motivasi berprestasi yang rendah cenderung akan menyalahkan hal-hal diluar dirinya sebagai penyebab ketidak berhasilannya, seperti tugas yang terlalu sulit atau terlalu banyak.

2. Suka Tantangan

Seseorang lebih suka dengan suatu jenis tugas yang cukup rawan antara sukses dan gagal dan hal yang merupakan pendorong baginya untuk melaksanakan dengan sungguh-sungguh. Individu suka situasi prestasi yang mengandung resiko yang cukup untuk gagal, individu suka sukses tetapi sukses tanpa suatu tantangan tidak menyenangkan baginya.

3. Memperhatikan Umpan balik

Individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi menyukai umpan balik karena akan memperhatikan kesalahan-kesalahan yang dilakukannya. Dengan demikian individu dengan motivasi berprestasi rendah cenderung mengulangi kesalahan yang sama dalam tugas mendatang.

4. Memiliki Tujuan Realistik

Individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan berusaha menyesuaikan waktu pada setiap tugas agar hasil tugas dapat diperoleh secara

maksimal. Sedangkan individu dengan motivasi berprestasi yang rendah kurang dapat menyesuaikan waktu pada setiap tugas yang dikerjakannya, sehingga cenderung menghasilkan tugas yang kurang maksimal pula

5. Resiko pemilihan tugas

Dalam pemilihan tugas, individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan memilih tugas dengan taraf kesulitan sedang. Walaupun tugas itu sulit baginya tetapi individu tersebut tetap akan berusaha menyelesaikan tugas itu dan berani menanggung resiko bila mengalami kegagalan. Sedangkan individu dengan motivasi berprestasi rendah cenderung memilih tugas yang sangat mudah, karena individu merasa yakin akan berhasil mengerjakannya dibanding memilih tugas yang sulit. Karena bila mengalami kegagalan maka individu tersebut tidak akan menyalahkan tugas tersebut.

2.1.3 Upaya Meningkatkan Motivasi Berprestasi

Meningkatkan motivasi berprestasi peserta didik merupakan hal yang penting untuk membantu mereka mencapai tujuan akademik. Berikut ini adalah upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi berprestasi :

1. Menetapkan tujuan jelas

Tujuan ini dapat berupa target akademik, pengembangan keterampilan, atau pencapaian pribadi lainnya. Penelitian menunjukkan bahwa tujuan yang ditetapkan dengan baik dapat meningkatkan motivasi intrinsik mahasiswa (Locke & Latham, 2019).

2. Menciptakan lingkungan yang mendukung

Dalam dunia pendidikan, keberadaan lingkungan belajar sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan tersebut. Lingkungan yang positif dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi intrinsik mahasiswa (Deci & Ryan, 2012).

3. Mendorong kolaborasi dan kompetisi yang sehat

Dalam konteks akademik, kompetisi dapat diwujudkan melalui peringkat kelas atau penghargaan bagi prestasi terbaik (Johnson dkk., 2014).

4. *Achievment Motivation Training*

Salah satu wujud motivasi adalah motif berprestasi. Usaha meningkatkan motivasi berprestasi dapat dilakukan PMB (Pelatihan Motivasi Berprestasi). PMB merupakan salah satu kegiatan pelatihan bagi peningkatan motivasi berprestasi (*need for achievement*) dalam diri seseorang (Putri Megawati, 2017). AMT merupakan salah satu kegiatan pelatihan bagi peningkatan motivasi berprestasi (*need for achievement*) dalam diri seseorang (Slamet, 2014).

2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Menurut Linda (2004) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi antara lain sebagai berikut :

a. Kemampuan Intelektual

Dengan kelompok kemampuan intelektual yang tinggi ternyata menonjol dalam *achievement, exhibition, autonomy* dan *dominance*. Sedangkan dengan kelompok kemampuan intelektual rendah ternyata menonjol dalam *order, abasement*, dan *nurturance*.

b. Tingkat Pendidikan Orang tua

Cara ibu mengasuh anak dapat menimbulkan motivasi berprestasi yang tinggi dan juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karena ibu yang berpendidikan tinggi akan mempunyai aspirasi dan motivasi untuk mendorong anak agar berprestasi setinggi-tingginya.

c. Jenis Kelamin

Adanya perbedaan motivasi berprestasi antara pria dan wanita, pria mempunyai motivasi berprestasi yang lebih tinggi daripada wanita.

d. Pola Asuh

Motivasi berprestasi terbentuk sejak masa kanak-kanak dan dipengaruhi oleh cara ibu mengasuh anaknya.

2.2 *Achievment Motivation Training*

2.2.1 *Pengertian Achievment Motivation Training (AMT)*

McClelland pada tahun 1960 pertama kali mencetuskan ide mengenai *achievement motivation training* dan mengembangkan ide tersebut sebagai bentuk pengembangan motivasi berprestasi. Kegiatan ini merupakan sebuah bentuk pendidikan atau pelatihan yang pada intinya memberikan kesadaran pada individu untuk mengetahui potensi yang dimilikinya serta menyuntikkan semangat yang bersangkutan untuk berprestasi semaksimal mungkin.

Menurut Munawaroh (2012) *Achievement Motivation Training* merupakan suatu metode latihan untuk memberikan kesadaran akan pentingnya *achievement motivation* dalam penerapannya di dalam pekerjaan sehari-hari. McClelland (1987) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam bersaing dengan suatu ukuran keunggulan (*standard of excellence*). Menurut Murray motivasi berprestasi adalah suatu keinginan atau kecenderungan untuk mengatasi hambatan, melatih kekuatan, dan untuk berusaha melakukan sesuatu yang sulit dengan baik dan secepat mungkin.

Motivasi berprestasi (*achievement motivation*) adalah suatu kemampuan dalam mental manusia dalam melakukan suatu aktivitas yang lebih baik, cepat, efektif, dan efisien daripada aktivitas yang telah dilakukan sebelumnya (McClelland dalam Dewi, 2009: 4). Sementara itu Atkinson (1948) menyatakan bahwa motivasi berprestasi individu didasarkan atas dua hal, yaitu tendensi untuk meraih sukses dan tendensi untuk menghindari kegagalan. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi berarti ia memiliki motivasi untuk meraih sukses yang lebih kuat daripada motivasi untuk menghindari kegagalan, begitu pula sebaliknya.

Achievement motivation training merupakan salah satu metode yang digunakan untuk menyemangati individu agar memiliki konsep berprestasi dalam merencanakan langkah untuk peningkatan prestasi. Metode yang digunakan merupakan dasar dari aliran psikologi belajar berupa frekuensi penguatan, makna

dari materi yang dipelajari dan penugasan yang diberikan memiliki peranan penting dalam menghasilkan peningkatan perilaku secara cepat.

Achievement Motivation Training dapat meningkatkan pengertian, pemahaman dan kesadaran diri mengenai perilaku diri khususnya *achievement motivation* serta dampaknya pada orang lain dan pekerjaan. *Achievement Motivation Training* juga dapat meningkatkan kemampuan individu dalam menganalisis perilaku masing-masing individu sehingga dapat membantu meningkatkan motivasi, penghargaan dan hubungan interpersonal yang efektif.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *Achievement Motivation Training* merupakan pelatihan untuk memberikan pemahaman, kesadaran serta semangat kepada individu maupun kelompok untuk meningkatkan prestasi akademik.

2.2.2 Tujuan *Achievement Motivation Training* (AMT)

McClelland mengemukakan bahwa terdapat beberapa tujuan dilakukannya *Achievement Motivation Training*, yaitu: (1) untuk meningkatkan target atau tujuan yang mengandung tantangan tetapi tetap realistis bagi peningkatan prestasi atau kesuksesan individu; (2) untuk meningkatkan efisiensi dalam melakukan tugas-tugas secara lebih baik yang akan membantu dalam meningkatkan produktivitas; (3) untuk mengendalikan keterampilan-keterampilan yang diperlukan guna menyusun rencana untuk meningkatkan prestasi.

As'ad menjelaskan beberapa tujuan lain dari *Achievement Motivation Training* yang berpengaruh pada tingginya motivasi berprestasi individu, antara lain: (1) untuk mempengaruhi hasil usaha individu dalam mengerjakan sesuatu; (2) untuk membantu individu menetapkan tingkat aspirasi diri secara lebih realistis; (3) untuk meningkatkan rasa percaya diri individu; (4) untuk membantu individu lebih memiliki inisiatif yang tinggi dan lebih kreatif; (5) untuk membantu individu mengeksplorasi kemampuan diri dan kesempatan di lingkungan sekitarnya; (6) untuk membantu individu menganalisis dan memprediksi kemungkinan-kemungkinan yang akan dihadapinya di masa depan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *Achievement Motivation Training* bertujuan untuk membantu individu dalam menetapkan target yang menantang namun tetap realistis; membantu individu dalam meningkatkan produktivitas, inisiatif, kreativitas dan rasa percaya diri dalam melakukan tugas-tugasnya; serta membantu mengeksplorasi kemampuan-kemampuan individu yang diperlukan dalam menyusun rencana serta memprediksi berbagai kemungkinan yang akan dihadapi di masa mendatang.

2.2.3 Elemen-elemen *Achievement Motivation Training* (AMT)

Varga (1977: 187) menjelaskan bahwa konsep yang dipelajari dalam *Achievement Motivation Training* yang dikembangkan oleh McClelland terbagi menjadi empat elemen atau materi dasar, yaitu *achievement syndrome*, *self study*, *goal setting* dan *interpersonal support* (*group support*). Menurut McClelland (1971) sebuah program *Achievement Motivation Training* yang sukses terdiri dari empat elemen tersebut adalah :

1. *Achievement syndrome*.

Merupakan pengenalan konsep mengenai motif dan motif berprestasi. Konsep ini dapat diperkenalkan dengan analisis sebuah cerita. Untuk dapat memperjelas maka dapat diberikan penjelasan tentang pengertian *achievement motivation* (motivasi berprestasi), karakteristik *high achievers* (orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi) dan kesuksesan dalam bekerja. Dengan demikian diperoleh konsep yang jelas mengenai *achievement motivation* dan pengaruhnya terhadap perilaku, termasuk dalam aktivitas atau pekerjaan sehari-hari. Peserta pelatihan dibiasakan untuk menggunakan pemahaman ini dalam setiap perilakunya dalam pelatihan ini untuk membiasakan perilaku yang berorientasi pada prestasi dalam kehidupan sehari-hari. *Achievement syndrome* telah mencakup ciri motivasi berprestasi yaitu orientasi pada prestasi.

2. *Self study*

Program *Achievement Motivation Training* memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk dapat mempelajari dan

memahami diri mereka sendiri. *Self study* dapat membantu peserta didik menemukan potret diri yaitu dengan mengkaji kekuatan dan kelemahan yang ada pada diri sendiri, tujuan yang ingin dicapai, serta keadaan lingkungan yang dibutuhkan agar peserta didik mampu mencapai tujuannya. Materi *self study* telah tercakup dalam ciri motivasi berprestasi yaitu menerima dan menggunakan umpan balik *feed backy* dan memperhitungkan resiko.

3. *Goal setting*

Konsep ini menekankan pada penetapan tujuan agar peserta merasakan pentingnya penetapan tujuan dalam kehidupan sehari-hari. Konsep ini diperkenalkan agar peserta mengerti mengenai pentingnya tujuan dalam bekerja. Peserta diajarkan untuk menyusun rencana kerja secara kompeten dan realistis. Pengenalan konsep ini juga juga membantu peserta didik agar dapat mengatasi konflik atau permasalahan berkaitan dengan tujuan. Misalnya dalam penyelesaian suatu tugas, individu perlu memperhitungkan *deadline* (batas akhir waktu) penyelesaian tugas sehingga tugas dapat dikerjakan dengan baik sesuai waktu yang telah ditentukan. *Goal setting* juga dapat membantu peserta didik dalam menetapkan perencanaan karir yang akan dicapai di masa mendatang dalam rentang waktu yang telah ditentukan.

4. *interpersonal support* atau *group support*

Peserta dianggap sebagai subjek yang dinamis, dapat saling membantu dan mempengaruhi satu sama lain. Situasi dalam pelatihan *Achievement Motivation Training* didesain untuk melihat peserta didik sebagai figur yang dinamis karena antar individu saling berinteraksi dalam dinamika kelompok. Peserta pelatihan dapat saling membantu dan mendukung satu sama lain manakala peserta melakukan relasi interpersonal, baik dengan peserta lain, fasilitator maupun dengan *trainer*. Dukungan antar individu dapat diciptakan dengan melakukan aktivitas permainan kelompok.

2.2.4 Metode *Achievment Motivation Training* (AMT)

Menurut Kurniasari (2016) pelatihan dapat dilakukan dengan beberapa cara. Pertama, *external development activities* yaitu aktivitas di luar ruangan yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara riil konsep yang telah disampaikan di dalam kelas. Kedua, *in class training* yaitu pengembangan di dalam kelas. Keunggulan metode ini adalah program pengembangan lebih terstruktur dan biasanya menggunakan sebuah kurikulum sebagaimana pengajaran di sekolah. Ketiga, seminar yaitu sebuah pengajaran akademis yang biasanya fokus pada suatu topik khusus dan peserta seminar berpartisipasi secara aktif dengan memberikan tanggapan maupun bertanya.

Keempat, *workshop* yaitu sebuah pelatihan yang membahas satu atau beberapa topik dengan mengembangkan materi berupa softskill maupun hard-skill. Kelima, *benchmark* yaitu suatu teknik pengentasan terbatas dengan cara membandingkan kemampuan berbagai kerja dari beberapa peralatan dengan tujuan meningkatkan kualitas pada produk baru. Penggunaan metode pelatihan disesuaikan dengan tujuan pelatihan, keadaan peserta, alat bantu pelatihan yang tersedia, waktu serta kondisi tempat pelaksanaan pelatihan.

Pelatihan ini menggunakan metode *in class training*. Metode ini dipilih dengan mempertimbangkan berbagai faktor di atas serta dimaksudkan untuk menumbuhkan ketertarikan dan semangat peserta pelatihan sehingga mereka lebih memahami potensi dirinya dan mampu menentukan tujuan yang akan dicapai di masa depan.

2.2.5 Tahapan *Achievment Motivation Training* (AMT)

Hamalik (2001) menjelaskan bahwa penyusunan suatu program pelatihan mengikuti langkah-langkah berikut, yaitu : (1) menetapkan klasifikasi pekerjaan, kemudian menyusun suatu deskripsi pekerjaan lengkap dengan tugas secara rinci; (2) identifikasi kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut yang terdiri dari perangkat keterampilan dan pengetahuan tertentu; (3) penyiapan program pelatihan secara jelas, rinci dan sistematis; (4) menetapkan

metode dan tempat penyelenggaraan pelatihan dan materi pelatihan; (5) review program pelatihan dengan mengikutsertakan pengawasan dan manajemen puncak; (6) mempersiapkan para pelatih atau instruktur; (7) mempersiapkan peserta pelatihan melalui prosedur seleksi tertentu; (8) mengembangkan prosedur penilaian (evaluasi) dan tindak lanjut.

Tahap awal yang penting dalam pelatihan adalah penilaian kebutuhan pelatihan. Tahap ini menjadi dasar bagi keseluruhan upaya pelatihan. Hasil dari penilaian kebutuhan digunakan untuk mengembangkan aktivitas pelaksanaan kegiatan maupun evaluasi pelatihan. Pelatihan yang dirancang dan disajikan berupa aktivitas dan berbagai pengalaman belajar untuk memenuhi tujuan pelatihan.

2.3 Hubungan antar Variabel

Achievment motivation berhubungan erat dengan hasil belajar. Sebuah intervensi terbukti mampu meningkatkan hasil belajar adalah dengan melalui *Achievment Motivation Training*. Banyak penelitian yang menunjukkan pengaruh positif dari *Achievment Motivation Training*, beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Achievment Motivation Training* dapat meningkatkan: motivasi (DeCharms, 1972; Smith, 1973); hasil belajar (DeCharms, 1972; Ryals, 1975); *internal control* (Lopez, 2008; Smith 1973); *motivasi intrinsik* (Cueva, 2006); orientasi masa depan dan motivasi akademik (Iskandar dkk, 2014).

McClelland pada tahun 1960 pertama kali mencetuskan ide mengenai *achievement motivation training* dan mengembangkan ide tersebut sebagai bentuk pengembangan motivasi berprestasi. Kegiatan ini merupakan sebuah bentuk pendidikan atau pelatihan yang pada intinya memberikan kesadaran pada individu untuk mengetahui potensi yang dimilikinya serta menyuntikkan semangat yang bersangkutan untuk berprestasi semaksimal mungkin.

Berdasarkan studi literatur yang dilakukan peneliti hal yang dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi adalah melalui pelatihan *achievement motivation training*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian terdahulu yang dilakukan (Andhini ,

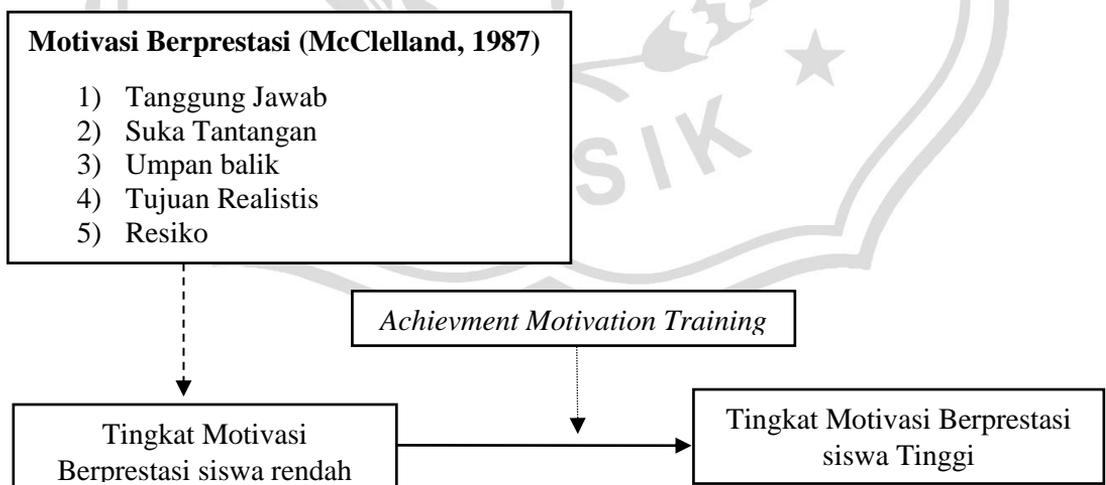
2013) Salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi berprestasi adalah dengan melakukan pelatihan AMT (*Achievement Motivation Training*) Hasil menunjukkan adanya perbedaan motivasi berprestasi antara sebelum (*pretest*) dengan sesudah (*posttest*) pelatihan AMT ($p = 0.017$, $p < 0.05$) dengan mean *pretest* ke *posttest* yaitu 3.8-4.9.

Hasil penelitian dari (Fidiyati et al., 2015) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas *achievement motivation training* terhadap peningkatan motivasi berprestasi pada pegawai. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan rata-rata skor sebelum dan sesudah penelitian. Perbedaan tersebut ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 2,094 (thitung > ttabel = 2,074) dan p value sebesar 0,048 ($p < 0,05$).

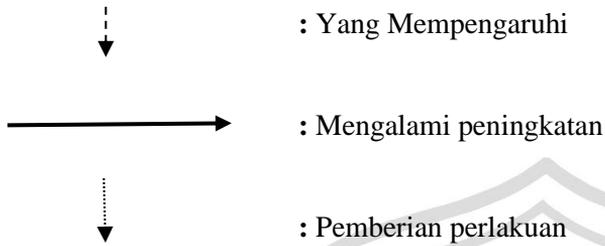
Hasil penelitian terdahulu dapat menjelaskan bahwa *achievement motivation training* dapat meningkatkan motivasi berprestasi peserta didik. Sehingga peneliti berhipotesis terkait adanya korelasi diantara dua variable yang perlu dibuktikan.

2.4 Kerangka Konseptual

Penelitian ini berjudul *achievement motivation training* (AMT) untuk meningkatkan motivasi berprestasi siswa, berdasarkan landasan teori dan rumusan hipotesis pada penelitian ini maka kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

Berdasarkan gambar di atas, Kotak Variabel X adalah *achievement motivation training*, sedangkan Kotak Variabel Y adalah tingkat motivasi berprestasi siswa. Hal tersebut bahwa *achievement motivation training* dapat memberikan efektifitas pada motivasi berprestasi siswa.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah H_a Terdapat perbedaan pengetahuan dan pemahaman terkait motivasi berprestasi sebelum dan sesudah diberikan *Achievment Motivation Training*. Artinya *Achievment Motivation Training* efektif dalam meningkatkan motivasi berprestasi siswa.