

PENINGKATAN MOTIVASI BERPRESTASI MAHASISWA MELALUI PENDIDIKAN DAN LATIHAN KEPEMIMPINAN

Ahmad Nurabadi

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP
Universitas Negeri Malang Jl. Semarang 5 Malang
e-mail: a_nurabadi@yahoo.com

Abstrak: Motivasi berprestasi adalah daya penggerak dalam diri Anda untuk mencapai taraf prestasi belajar yang setinggi mungkin demi penghargaan kepada seseorang. Motivasi lebih mengarah pada hasrat untuk berprestasi dengan lebih baik menurut ukuran diri mausia. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan peningkatan motivasi berprestasi mahasiswa melalui pendidikan dan latihan kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan korelasional. Penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena sebagaimana adanya pada waktu penelitian dilakukan. Sedangkan korelasional digunakan untuk mengetahui ada tidaknya motivasi berprestasi dengan diklat kepemimpinan.

Kata kunci: motivasi berprestasi, diklat kepemimpinan

Abstract: Achievement motivation is the driving force in human beings to achieve the level of academic achievement as high as possible for the sake of appreciation to someone. More motivation leads to the desire to perform better according to size yourself in persons. This research aims to increase student achievement motivation through education and leadership training. This study uses a quantitative approach to the type of descriptive and correlational research. Descriptive study aimed to describe the phenomenon as it is at the time of the study. While the correlation is used to determine whether there is achievement motivation and leadership training.

Keywords: achievement motivation, leadership training

Manusia berperilaku dilatarbelakangi motif-motif tertentu. Motif adalah energi psikologis yang ada dalam diri individu yang menggerakkan perilaku. Kualitas upaya yang dilakukan oleh manusia mempergunakan energi psikologis untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan perilaku adalah motivasi. Jadi motif adalah sumber energi dan motivasi adalah perangkat untuk menyalurkan energi menjadi perilaku pada tingkat dan kualitas tertentu.

Motif merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dirasakan individu baik kebutuhan dari dalam dirinya maupun kebutuhan atas stimulasi dari lingkungan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut merupakan hirarki piramid dimana kebutuhan yang lebih tinggi akan muncul pada saat kebutuhan yang lebih rendah sudah terpenuhi. Tingkatkan pemenuhan kebutuhan menunjukkan kualitas perilaku manusia. Manusia harus berupaya untuk meningkatkan

tingkatan kebutuhan dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam cara-cara yang menunjukkan kualitas dirinya.

Bekerja ditujukan untuk memenuhi sebanyak-banyaknya kebutuhan dasar ini. Malah jika mungkin bagaimana caranya memperoleh semua kebutuhan tanpa harus melakukan aktivitas atau usaha yang berarti. Masa depan atau apakah mengganggu orang lain atau tidak bukan menjadi urusan. Meminta-minta lebih menjamin untuk memperoleh makan dari pada bekerja yang belum tentu memperoleh upah yang cukup untuk membeli makan. Menyontek dianggap atau dirasakan lebih baik karena akan memperoleh hasil pekerjaan tanpa harus berupaya belajar yang belum tentu memperoleh nilai yang diharapkan.

Tingkat ini adalah tingkat yang menunjukkan seseorang itu hidup atau ada, walaupun mungkin keberadaannya tidak memiliki arti atau makna bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Individu hidup dan menjalani kehidupan apa adanya dan puas dengan pencapaian hasil untuk memenuhi kebutuhan untuk hidup tersebut. Pada tingkat yang kedua, manusia sudah memenuhi kebutuhan dengan mempertimbangkan apakah pemenuhan kebutuhan tersebut menimbulkan rasa aman dan menjamin keselamatan baik secara fisik, sosial, psikologis maupun normatif. Pada tingkat ini kebutuhan manusia diarahkan untuk memenuhi jaminan kesehatan baik secara fisik maupun psikologis. Manusia memikirkan, mempertimbangkan dan memprediksi berbagai perilaku yang dirasakan akan membuat dirinya tetap sehat atau lebih sehat. Kesehatan memberikan jaminan rasa aman dan kenyamanan untuk hari ini dan masa depan. Pemenuhan kebutuhan untuk makan dipertimbangkan untuk menjamin tubuh kuat dan sehat. Bekerja dilakukan untuk memenuhi kebutuhan keamanan secara finansial pada masa tua.

Pada tingkatan ke tiga, manusia berperilaku untuk memenuhi kebutuhan untuk disayangi, dicintai, dimiliki. Manusia membuat makanan yang enak dari bahan yang sehat yang diperoleh dari uang yang halal agar kehidupan keluarga harmonis dan disayangi teman-teman. Dalam bekerja individu bekerja sebaik mungkin, bekerjasama dengan semua orang agar merasa nyaman dan tenang bekerja karena memiliki banyak teman yang dengan senang hati saling membantu. Hubungan yang terjadi adalah hubungan yang saling membantu sehingga hidup bersama untuk mencapai tujuan bersama dalam kedamaian. Tingkatan ini disebut juga sebagai *relatedness* yaitu kebutuhan untuk memperoleh persamaan atau kondisi yang sama dengan orang lain pada umumnya.

Manusia berperilaku untuk memenuhi kebutuhan akan harga diri merupakan tingkat motif yang keempat menurut Maslow. Setelah memperoleh kasih sayang, seseorang butuh untuk dihargai keberadaannya. Diakui eksistensinya, dihargai pendapatnya, tersedia peluang

untuk mencapai satu kedudukan atau posisi tertentu serta fasilitasi untuk memiliki otonomi atau kewenangan atau tanggung jawab tertentu.

Individu membutuhkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri mencapai satu tingkatan tertentu yang diharapkan. Kebutuhan akan dukungan dan fasilitasi untuk menemukan potensi diri dan cara-cara mengembangkan potensi tersebut sehingga memperoleh pengakuan akan eksistensi diri secara langsung dari lingkungan. Menumbuhkan penghargaan terhadap diri yang tinggi sehingga terbentuk sikap kebanggaan atas diri. Tahap ini sebagai nAch atau achievement motive yaitu motif untuk berprestasi, dorongan atau kebutuhan untuk mencapai prestasi atau memperoleh hasil tertentu yang ditargetkan. Kebutuhan untuk tidak hanya memahami potensi tetapi memanfaatkan potensi untuk memperoleh hasil atau tujuan tertentu. Dorongan atau dukungan atau fasilitasi untuk menunjukkan hasil kerja yang terbaik yang dapat dilakukan dalam suatu situasi tertentu. Kemampuan untuk mengatasi hambatan, memenuhi harapan dan menjawab tantangan.

Tahapan motivator menurut Frederick Herzberg, yaitu tahapan dimana diperoleh kondisi yang seimbang secara psikologis. Tahapan dimana individu memperoleh peluang untuk menunjukkan prestasi, mengelola dan mengontrol situasi, memiliki tanggungjawab tertentu, pekerjaan yang menantang serta keterlibatan yang tinggi dengan rekan kerja, atasan, keluarga, tokoh masyarakat, lembaga atau pimpinan yang lebih tinggi untuk membuat keputusan-keputusan penting. Tahapan yang tertinggi menurut Maslow adalah kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan untuk menunjukkan eksistensi diri yang yang tertinggi dan terbaik. Kebutuhan untuk menunjukkan hasil usaha yang optimal sehingga juga memperoleh imbalan yang maksimal. Kebutuhan untuk menunjukkan jati diri secara utuh sebagai pribadi, anggota keluarga, anggota masyarakat, seorang profesional, warga negara dan hamba Tuhan yang terbaik. Aktualisasi diri menjadi ciri khas kepribadian dan gaya hidup seseorang.

METODE

Penelitian kuantitatif secara garis besar dibedakan menjadi dua, yaitu Penelitian Eksperimen (*Experimental Research*) dan Penelitian Non-Eksperimen (*Non Experimental Research*) (Wiyono, 2007:21). Penelitian ini termasuk penelitian non-eksperimen dengan jenis rancangan penelitian deskriptif komparatif. Wiyono (2007:28) menyebutkan, bahwa “penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena sebagaimana adanya pada waktu penelitian dilakukan”. Dengan kata lain mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat suatu situasi, kondisi atau bidang *interest* tertentu. Penelitian deskriptif bisa berkenaan dengan asesmen tentang sikap atau

pendapat, bisa juga berupa pemahaman terhadap suatu kasus, organisasi atau kehidupan masyarakat tertentu. Rancangan deskriptif dimaksudkan untuk mendeskripsikan atau memaparkan tingkat motivasi berprestasi, memaparkan implementasi diklat kepemimpinan, serta korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara motivasi berprestasi dan diklat kepemimpinan.

HASIL

Melalui Tabel 1 dapat diketahui bahwa ada 71,6% responden yang mempunyai motivasi berprestasi dalam kriteria sangat tinggi, 28,4% termasuk dalam kriteria tinggi, 0% termasuk dalam kriteria sedang, dan 0% termasuk dalam kriteria rendah. Sedangkan skor rata-rata 89,4, sehingga termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Tingkat motivasi berprestasi mahasiswa, disajikan Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1 Motivasi Berprestasi Mahasiswa

No	Kriteria	Rentangan Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tinggi	85 – 104	68	71,6%
2	Tinggi	66 – 84	27	28,4%
3	Sedang	46 – 65	0	0%
4	Rendah	26 – 45	0	0%
J u m l a h			95	100%

Untuk mempermudah mengetahui tingkat hasil dari pendidikan dan latihan kepemimpinan, maka disajikan tabel sebagai berikut.

Tabel 2 Kondisi Motivasi Kerja Manusia

No	Kriteria	Rentangan Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tinggi	102 – 124	59	62%
2	Tinggi	78 – 101	31	32,6%
3	Sedang	54 – 77	5	5,4%
4	Rendah	31 – 54	0	0%
J u m l a h			95	100%

Melalui Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa ada 62% responden yang beranggapan bahwa hasil dari pendidikan dan latihan kepemimpinan, 32,6 % termasuk dalam kriteria

tinggi, 5,4% termasuk dalam kriteria sedang, dan 0% termasuk dalam kriteria rendah. Sedangkan skor rata-rata 103,6, sehingga termasuk dalam kriteria sangat tinggi.

Setelah mendeskripsikan data, dilanjutkan dengan mengadakan pengujian hipotesis penelitian. Untuk itulah disajikan tabel rangkuman penghitungan analisis korelasi *product moment* yang dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3 Rangkuman Penghitungan Analisis Korelasi *Product Moment*

No	Jabaran	Hasil
1	Ada kaitan yang signifikan antara motivasi berprestasi mahasiswa dengan pendidikan dan latihan kepemimpinan.	0,614

Untuk menentukan penerimaan dan penolakan hipotesis maka hipotesis alternatif (H_a) yang ada pada bab satu dirubah menjadi hipotesis nihil (H_0), sehingga hipotesis nihil (H_0) tersebut berbunyi tidak ada kaitan yang signifikan antara motivasi berprestasi mahasiswa dengan pendidikan dan latihan kepemimpinan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis nihil tersebut diterima atau ditolak, maka dengan melihat Tabel 3 Rangkuman penghitungan analisis korelasi *Product Moment*, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa $r_{xy} = 0,614$ dengan sig. (2-tailed) 0,000, dengan demikian termasuk dalam katagori cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nihil yang berbunyi “tidak ada kaitan yang signifikan antara motivasi berprestasi mahasiswa dengan pendidikan dan latihan kepemimpinan” tersebut di tolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada kaitan yang signifikan antara motivasi berprestasi mahasiswa dengan pendidikan dan latihan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh gambaran bahwa kondisi objektif tentang motivasi berprestasi mahasiswa yang termasuk dalam kriteria sangat tinggi sebesar 71,6%, termasuk dalam kriteria tinggi sebesar 28,4%, termasuk dalam kriteria sedang sebesar 0%, dan termasuk dalam kriteria rendah sebesar 0%. Sehingga secara umum dapat disimpulkan bahwa kondisi motivasi berprestasi mahasiswa termasuk dalam kriteria sangat tinggi, kesimpulan ini juga didukung oleh skor rata-rata dari hasil analisis data motivasi berprestasi mahasiswa yang juga menunjukkan bahwa kondisinya termasuk dalam kriteria sangat tinggi yaitu ditunjukkan dengan skor rata-rata sebesar 89,4.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kondisi motivasi berprestasi mahasiswa sangat tinggi, sedangkan unsur yang dijadikan ukuran untuk menilai motivasi berprestasi mahasiswa adalah unsur-unsur yang meliputi pekerjaan/aktivitas mahasiswa itu sendiri, kesempatan berprestasi, tanggung jawab, pengakuan atau penghargaan, kemajuan, status pekerjaan/aktivitas, kondisi, hubungan dengan kakak tingkat dan teman seangkatan, supervisi, keamanan, kebijaksanaan.

Motivasi berprestasi mahasiswa sangat tinggi, hal tersebut tak terlepas dari persepsinya terhadap pelaksanaan diklat kepemimpinan yang bagus yaitu selain mempunyai dampak langsung yang tinggi terhadap aktivitas mahasiswa sehari-hari juga mempunyai dampak tidak langsung yang tinggi terhadap masa depan mahasiswa. Jadi karena diklat kepemimpinan mempunyai dampak yang tinggi terhadap aktivitas mahasiswa, maka membuat para mahasiswa terpacu untuk melaksanakan tugas dan aktivitasnya sebaik mungkin. Apalagi diklat kepemimpinan tidak semata-mata membuat mahasiswa untuk melaksanakan tugas dan aktivitasnya dengan sebaik-baiknya saja namun diklat kepemimpinan juga memperhatikan kebutuhan kompetensi dimasa depan. Ini merupakan suatu bentuk hasil dan manfaat dari diklat kepemimpinan terhadap mahasiswa, bahwa mahasiswa adalah manusia biasa yang memiliki kebutuhan untuk hidup dan berkembang. Hal ini juga merupakan salah satu pendorong bagi mahasiswa agar memiliki motivasi berprestasi yang baik dan unggul.

Secara etimologis motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau daya dorong atau daya penggerak tetapi bisa juga diartikan sebagai maksud, keinginan atau hasrat. Motivasi hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahan.

Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada orang-orang yang mampu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut, bagi orang-orang yang tak mampu mengerjakan pekerjaan tersebut tidak perlu dimotivasi karena tidak akan berhasil. Motivasi ini sangat sulit, karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya itu.

Menurut Hasibuan (1996:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka bersedia bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sementara pengertian motivasi menurut Sergiovanni (1987), motivasi kerja adalah keinginan dan kemauan seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak, dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial, dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Barelson dan Steiner (dalam Siswanto, 1989:243) mendefinisikan motivasi sebagai "*all those*

inner striving condotions variously described as wishes, desires, needs, drives and the like". Motivasi bisa diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau *moves* dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Menurut Siagian (1989:129) pemberian motivasi dapat diartikan sebagai keseluruhan usaha, cara, teknik, dan metode untuk mendorong para anggota organisasi dengan efektif, efisien, dan ekonomis. Sedangkan Houston (1985:05) menjelaskan bahwa "*the motivation is like so many others word, such as learning, or development or cognition that all use, but don't really point down with a concile definition*". Sedangkan sejumlah teori motivasi, sebagaimana telah dikemukakan di muka, banyak menegaskan bahwa motivasi itu berawal dari kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi sehingga menimbulkan ketegasan-ketegasan yang mendorong seseorang untuk bertindak. Dengan perkataan lain, seseorang (manusia) yang bekerja atau melakukan aktifitas tertentu ia selalu di dorong oleh motif-motif tertentu, yaitu upaya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dirinya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi kerja adalah keadaan yang menimbulkan dorongan yang terjadi pada diri pegawai, baik secara internal maupun secara eksternal pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi yang dapat mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

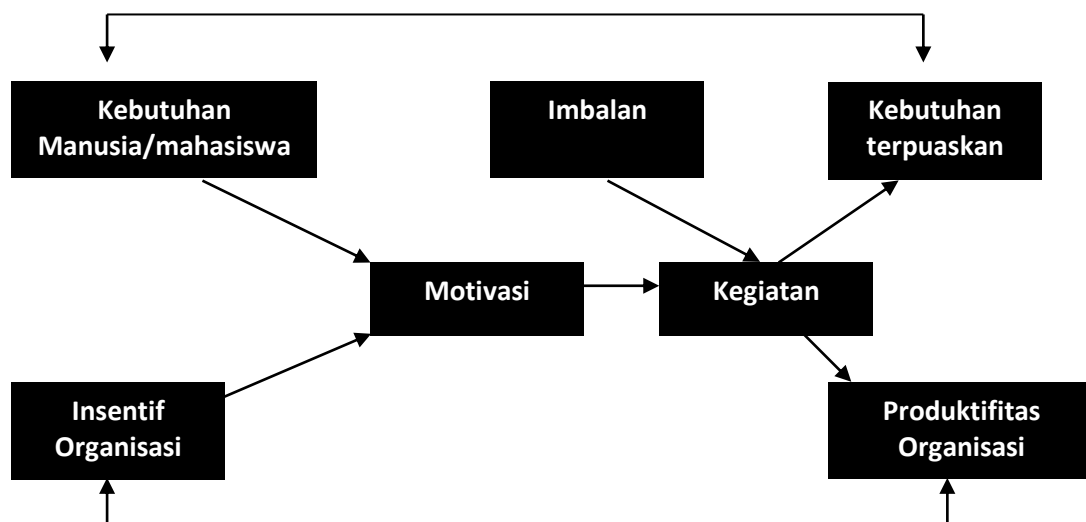
Menurut Wursanto (1983:138) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi ialah untuk menggerakkan semua potensi sumber daya manusia secara maksimal dan seefisien mungkin menuju pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedang Lipoto (1988:105) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi adalah: 1) mendorong karyawan agar bekerja secara efektif, 2) meningkatkan produksi perusahaan, 3) meningkatkan disiplin karyawan, 4) memanfaatkan sumber-sumber yang ada di dalam perusahaan agar dipergunakan seefisien mungkin, 5) meningkatkan penghasilan lembaga dengan mengusahakan rendahnya ongkos produksi.

Sementara menurut Hasibuan (1996:97) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi adalah: 1) mendorong gairah dan semangat kerja, 2) meningkatkan moral dan semangat kerja, 3) meningkatkan produktifitas kerja, 4) mempertahankan loyalitas dan kestabilan bawahan, 5) meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi, 6) mengefektifkan pengadaan tenaga kerja, 7) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, 8) meningkatkan kreatifitas dan partisipasi, 9) meningkatkan tingkat kesejahteraan, 10)

mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas, 11) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian motivasi adalah untuk mempengaruhi, mendorong, menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam proses pelaksanaan pekerjaan pada peningkatan jumlah dan mutu penyelesaian pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Secara garis besar fungsi motivasi meliputi: 1) Fungsi mendorong berbuat sesuatu. Motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang menggerakkan orang tersebut atau motivasi dapat dipandang sebagai motor penggerak yang dapat menimbulkan energi yang dapat dipakai untuk melakukan kegiatan; 2) Fungsi menentukan arah perbuatan. Perbuatan seseorang dalam organisasi harus senantiasa mengarah kepada tujuan, sedangkan untuk mencapai tujuan sangat ditentukan oleh seberapa besar motivasi yang dimilikinya; dan 3) Fungsi menyeleksi perbuatan. Untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi tersebut, maka motivasi yang lebih kuat yang harus dipilih untuk dapat dilaksanakan.



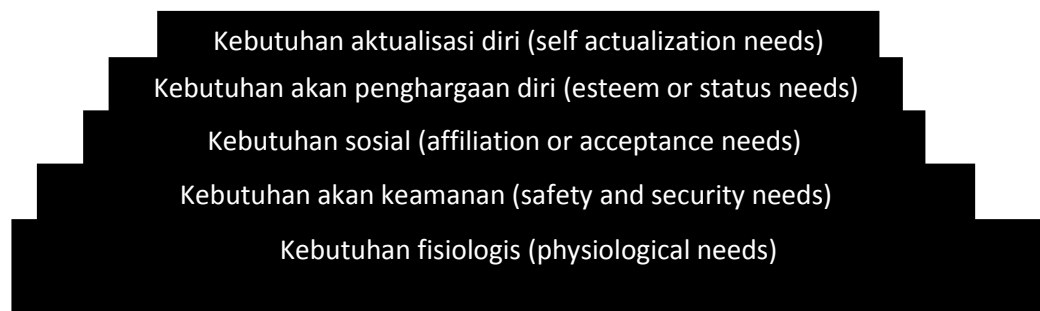
Gambar 1 Motivasi Sebagai Tujuan Perilaku (Liputo, 1988:103)

Manusia dapat dimotivasi untuk bergabung dalam suatu kelompok kerja jika mereka merasa bahwa kebutuhan pribadinya dapat terpenuhi, berbagai ragam kebutuhan pribadi yang harus dipenuhi seperti kebutuhan fisik, sosial, psikologis sehingga akan menimbulkan motif yang selanjutnya mengarah kepada perilaku untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Lembaga pendidikan atau organisasi mempunyai berbagai ragam insentif yang dipergunakan untuk memaksa orang untuk bekerja. Insentif ini berupa uang, rasa aman, sosial, pengakuan dan pekerjaan yang bersifat menantang. Keterangan mengenai hal tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.

Manusia bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan memotivasi manusia untuk melakukan kegiatan tertentu dan manusia akan diberi imbalan karena kegiatannya. Jika imbalan memuaskan, maka manusia akan mengulangi kegiatan yang sama, sehingga produktifitas sekolah akan meningkat. Dengan demikian motivasi yang merupakan kunci kehidupan produktif individu yang mampu meningkatkan produktivitas kerja manusia perlu diperhatikan dan senantiasa diberikan oleh pemimpin sesuai dengan situasi dan kondisi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Sehubungan dengan kebutuhan-kebutuhan yang mendorong manusia bekerja atau apa saja yang diinginkan manusia melalui kerjanya, Wiles (dalam Bafadal, 1995:124) mengidentifikasi delapan kebutuhan manusia, yaitu (1) rasa aman dan hidup layak, (2) kondisi kerja yang menyenangkan, (3) rasa diikutsertakan, (4) perlakuan yang jujur dan wajar, (5) rasa mampu, (6) pengakuan dan penghargaan, (7) ikut ambil bagian dalam pembuatan kebijakan sekolah, dan (8) kesempatan mengembangkan *self-respect*.



Gambar 2 Tingkat-tingkat Kebutuhan Menurut A. H. Maslow (dalam Manullang, 1984:149)

Teori ini dikemukakan oleh Maslow tahun 1943. teori ini merupakan kelanjutan dari “*Human Science Theory*” Elton Mayo (dalam Hasibuan, 1996:104) yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa materiil dan non materiil. Sementara dasar dari teori ini adalah sebagai berikut: 1) Manusia adalah mahluk sosial yang berkeinginan; ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus, baru berhenti jika akhir hayatnya tiba; 2) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya; hanya kebutuhan yang belum terpuaskanlah yang menjadi alat motivasi; dan 3) Kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat (*hierarchy*) sebagaimana terlihat pada Gambar 2.

Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah “peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan”.

Herzberg (dalam Hasibuan, 1996:108) menyatakan berdasarkan hasil penelitiannya ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu: 1) Hal-hal yang mendorong pekerja adalah “pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan untuk dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu”; 2) Hal-hal yang mengecewakan pekerja adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, dan tunjangan; dan 3) Karyawan kecewa jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan itu tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan oleh pegawai (manusia) karena didorong oleh: 1) kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat; 2) harapan keberhasilan; dan 3) nilai insentif yang terletak pada tujuan.

Mc. Clelland (dalam Hasibuan, 1996:112) mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu: 1) Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*), kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu kebutuhan ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal; 2) Kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*), kebutuhan ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu kebutuhan ini merangsang gairah kerja seseorang, sebab setiap orang menginginkan adanya: kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan ingin maju, dan kebutuhan akan perasaan diikuti sertakan; dan 3) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*), kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu kebutuhan ini akan merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang lebih tinggi.

Mc. Clelland (dalam Manulang, 1984:154) mengemukakan adanya korelasi positif antara kebutuhan berprestasi dan prestasi. Teori ini menjelaskan bahwa orang yang berorientasi prestasi mempunyai karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan yaitu: 1) menyukai pengambilan resiko yang layak sebagai fungsi keterampilan, bukan kesempatan, menyukai suatu tantangan dan menginginkan tanggung jawab pribadi bagi hasil-hasil yang dicapai; 2) mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak

dan menghadapi resiko yang sudah diperhitungkan; 3) mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang telah dikerjakan; dan 4) mempunyai keterampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan organisasi.

Melalui program-program pengembangan manajemen, pimpinan dapat menggunakan teori prestasi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai atau manusia, karena motivasi prestasi dapat diajarkan melalui bentuk latihan dan kursus. Kesimpulan dari teori motivasi ini adalah dalam rangka pengembangan organisasi adalah: 1) Motivasi prestasi dapat dikembangkan; 2) Orang-orang akan bekerja lebih cepat dan lebih baik bila mereka sungguh-sungguh diberi motivasi untuk menyelesaikan tugas; dan 3) Orang-orang berhasil karena sungguh-sungguh diberi motivasi untuk mencapai tujuan-tujuannya, dan akan memberikan saran tentang bagaimana ia bisa meningkatkan prestasinya.

Menurut Hadirachman dan Husnan (1996:204) menyatakan bahwa pengertian motivasi positif adalah “proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar melaksanakan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah”. Sedangkan menurut Sumarni dan Soeprihanto (1995:129) memberikan pengertian motivasi positif yaitu “ proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memberikan tingkat kepuasan tertentu”. Sementara cara-cara yang dapat digunakan untuk menggunakan motivasi positif diantaranya: 1) penghargaan, 2) memberikan informasi, 3) pemberian perhatian yang tulus kepada pegawai sebagai individu, 4) persaingan, 5) partisipasi, 6) kebanggaan, dan 7) uang.

Menurut Hadirachman dan Husnan (1996:205) motivasi negatif adalah “proses mempengaruhi seseorang agar bersedia melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan dan ketakutan”. Dalam motivasi negatif ini apabila pegawai tidak melakukan yang diinginkan pimpinan, maka pimpinan akan memberitahukan bahwa ia nanti akan kehilangan sesuatu, misalnya kehilangan pengakuan, gaji bahkan mungkin jabatan.

Dalam rangka memberikan dorongan kepada pegawai, pimpinan hendaknya menggunakan kedua jenis motivasi diatas. Tetapi masalah utama yang akan timbul adalah perimbangan penggunaannya, dan juga kapan motivasi tersebut digunakan. Pimpinan yang lebih percaya bahwa ketakutan akan memungkinkan pegawai untuk bekerja, maka pimpinan akan lebih banyak menggunakan motivasi negatif begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh gambaran bahwa kondisi objektif hasil pendidikan dan latihan (diklat) kepemimpinan termasuk dalam kriteria sangat tinggi yaitu sebesar 62%, termasuk dalam kriteria tinggi sebesar 32,6%, termasuk dalam

kriteria sedang sebesar 5,4%, dan termasuk dalam kriteria rendah sebesar 0%. Sehingga secara umum dapat disimpulkan bahwa diklat kepemimpinan termasuk dalam katagori sangat tinggi. kesimpulan ini didukung oleh skor rata-rata data hasil pelaksanaan diklat kepemimpinan yang juga menunjukkan bahwa kondisinya termasuk dalam kriteria sangat tinggi yaitu ditunjukkan dengan skor arat-rata sebesar 103,6.

Hal tersebut menunjukkan bahwa diklat kepemimpinan sebagai sarana meningkatkan motivasi berprestasi mahasiswa selalu memberi informasi, memberikan pandangan, merencanakan informasi, selalu memberi langkah awal, memberi pengarahan, merangkumkan informasi, mengadakan perbaikan, mengkoordinasi kegiatan, membantu permasalahan, memberi kenyataan kerja, menilai tugas, suka membuat kompromi, berusaha menghilangkan ketegangan, membantu terjadinya komunikasi, peka menilai iklim emosional, mengamati proses kerjasama, merumuskan standar, aktif memberi kepercayaan, dan membantu memecahkan masalah.

Berdasarkan pengujian hipotesisi yang telah dilakukan, diketahui bahwa ada kaitan yang signifikan antara persepsi motivasi berprestasi mahasiswa dengan pendidikan dan latihan kepemimpinan. Dimana ditunjukkan oleh r_{xy} sebesar 0,614 yang mana dapat dikatagorikan pada taraf cukup tinggi, hal ini menunjukkan bahwa antara motivasi berprestasi mahasiswa dengan pendidikan dan latihan kepemimpinan ada hubungannya.

Untuk itulah pelaksanaan diklat kepemimpinan harus dilakukan dengan sungguh-sungguh dan sesuai dengan kondisi mahasiswa, sehingga terjadi persamaan antara motivasi berprestasi mahasiswa dan pelaksanaan diklat kepemimpinan, sehingga mahasiswa akan merasakan adanya motivasi terhadap tugas dan aktivitasnya sehari-hari, dilain pihak mahasiswa juga merasa bahwa kebutuhannya terpenuhi. Adanya kondisi seperti itu mendorong tercapainya motivasi berprestasi mahasiswa yang tinggi, dengan begitu memungkinkan tujuan mahasiswa dan lembaga dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Supaya efektif maka dalam pelaksanaannya harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada, dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa antara motivasi berprestasi mahasiswa dengan pendidikan dan latihan kepemimpinan itu ada kaitannya. Sesuai dengan data yang diperoleh dari penelitian yang menunjukkan bahwa ada kaitan yang signifikan antara motivasi berprestasi mahasiswa dengan pendidikan dan latihan kepemimpinan.

Para ahli banyak yang mengemukakan definisi tentang kepemimpinan. Walaupun masing-masing ahli mengemukakan definisi yang berbeda-beda tetapi pada dasarnya mempunyai maksud yang sama. Perbedaan pandangan hanya bergantung pada dari sudut

mana para ahli mengartikan dan memahami kepemimpinan. Secara umum kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktifitas individu atau kelompok dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam kepemimpinan. Faktor pemimpin tidak dapat dilepaskan dari faktor orang yang dipimpin, keduanya saling bergantung sehingga yang satu ada karena ada yang lain.

“*Leadership is the ability and readiness to inspire, guide, direct, or manage other*”, dapat diterjemahkan sebagai berikut: kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan atau mengelolah orang lain agar mereka mau berbuat sesuatu demi tercapainya tujuan bersama, (Good dalam Burhanuddin, 1994:62).

Indrafachrudi. dkk (1996 :09) menyatakan bahwa “kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, mengerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud atau tujuan-tujuan tertentu”. Kepemimpinan juga tidak bisa dilepaskan dari kondisi sosial masyarakat karena kepemimpinan timbul dari gejala yang ada dalam suatu masyarakat seperti yang disampaikan oleh Jarmanto (1983:23) bahwa “kepemimpinan merupakan gejala kebudayaan, suatu gejala yang terwujud karena budi daya manusia di dalam hidup bermasyarakat dalam usaha memenuhi kebutuhan dan harapannya untuk melestarikan hidup bermasyarakat itu sendiri”.

Hasil tinjauan dari penulisan-penulisan lain yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Tannenbaum, Weshler & Massarik (dalam Wahjosumidjo, 2002), menyimpulkan bahwa kepemimpinan terjadi dalam suatu kelompok yang melibatkan interaksi antara dua orang atau lebih, yang melibatkan proses mempengaruhi, dimana pengaruh yang sengaja (*Intentional Influence*) digunakan oleh pemimpin terhadap para bawahannya. Oleh sebab itulah adanya definisi yang tunggal tentang kepemimpinan (*a single definition of leadership*) sangat sulit secara umum mengakomodasi berbagai macam pengertian, serta secara khusus mampu memberikan pelayanan atau melaksanakan fungsinya sebagai suatu pelaksanaan dari berbagai macam variabel.

Definisi kepemimpinan juga hampir sama banyaknya dengan jumlah peneliti yang bergerak dalam bidang penelitian kepemimpinan, untuk itu penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses di mana kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi

orang lain bergantung pada situasi, tugas kelompok dan kondisi gaya, kepribadian dan pendekatan pemimpin terhadap kelompok.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis seperti yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yang sesuai dengan hasil penelitian ini, adalah sebagai berikut: 1) Kondisi motivasi berprestasi mahasiswa termasuk pada kualitas sangat tinggi; 2) Kondisi pelaksanaan dan hasil pendidikan dan latihan kepemimpinan termasuk pada kualitas sangat tinggi; dan 3) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi mahasiswa dengan pendidikan dan latihan kepemimpinan.

Setelah diperoleh kesimpulan dari hasil penelitian maka saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut: 1) Kondisi pelaksanaan dan hasil diklat kepemimpinan termasuk dalam kriteria yang sangat tinggi, sehingga kondisi yang seperti itu harus tetap dipertahankan bahkan harus ditingkatkan lagi. Sehingga tujuan kegiatan di lembaga dapat tercapai dengan baik dan kemudian lebih maju serta dapat bersaing dengan lembaga yang lebih maju; 2) Mengingat pentingnya motivasi berprestasi mahasiswa hendaknya mahasiswa dengan penuh kesadaran mau dan mampu meningkatkan motivasi berprestasinya secara mandiri; 3) Sejalan dengan itu penulis menaruh harapan kepada pimpinan jurusan, pimpinan fakultas dan pimpinan pernanusiaan tinggi agar secara aktif mengupayakan pembinaan dan peningkatan motivasi berprestasi mahasiswa; dan 4) Untuk memperluas kajian tentang diklat kepemimpinan dan motivasi berprestasi mahasiswa, perlu adanya penelitian lebih lanjut tentang kedua hal tersebut yang belum sempat diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Abror, A.R. 1993. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Burhanuddin. 1994. *Analisis Administrasi, Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Echols, John M. & Shadily, H. 1975. *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Ghozali, I. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrafachrudi, S. dkk. 1996. *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif*. Malang: Ardi Manunggal Jaya.

- Jarmanto. 1983. *Kepemimpinan Sebagai Ilmu dan Seni*. Yogyakarta: Liberty.
- Kuncoro, E.A & Ridwan. 2007. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Pasaribu, I.L & Simandjuntak, B. 1983. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Tarsito.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. Tanpa tahun. *Perilaku Organisasi Buku 1*. Terjemahan oleh Diana Angelica. 2008. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S.P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Suparmoko. 1988. *Metode Penelitian Praktis*. Yogyakarta: BPFE.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2003. Bandung: Citra Umbara.
- Uno, H.B. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 1999. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Sardiman, A.M. 2001. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hadi, S. 2001. *Statistik*. Yogyakarta: Andi
- Winardi, J. 2002. *Motivasi & Pemo티브asian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supranto, J. 2004. *Analisis Multivariat Arti dan Interpretasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nazir, M. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.