

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Motif dan Motivasi

1. Pengertian Motif

Pengamatan terhadap tingkah laku individu menunjukkan bahwa tingkah laku tersebut mengarah pada suatu tujuan tertentu di samping ada aspek lain yang mendorong individu untuk bertingkah laku. Tingkah laku atau kegiatan individu bukanlah suatu kegiatan yang terjadi begitu saja, melainkan ada faktor dorongan dan faktor yang ditujunya. Faktor tersebut adalah motif, seperti yang dikemukakan Handoko (Sobur, A. 2003: 269) bahwa “dalam suatu motif umumnya terdapat dua unsur pokok, yaitu unsur dorongan atau kebutuhan dan unsur tujuan”.

Secara etimologis, motif atau *motive* berasal dari kata *motion* yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Jadi, istilah motif berkaitan erat dengan gerak, yakni gerakan yang dilakukan oleh manusia atau disebut juga sebagai perbuatan atau tingkah laku. Motif dalam psikologi berarti rangsangan, dorongan atau tenaga bagi terjadinya suatu tingkah laku.

Motif merupakan dorongan, hasrat, keinginan, dan tenaga penggerak lainnya yang bersal dari dalam dirinya untuk melakukan sesuatu. Motif dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu yang mendorong untuk berbuat sesuatu. Nasution (Sobur, A. 2003: 267) menyatakan bahwa “motif adalah segala daya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu”.

Purwanto, M. N. (2007: 61) menyebutkan bahwa “pengertian motif tidak dapat dipisahkan daripada kebutuhan (*need*). Seseorang atau suatu organisme yang berbuat atau melakukan sesuatu, sedikit banyaknya ada kebutuhan di dalam dirinya atau ada sesuatu yang hendak dicapainya”. Sebagaimana yang dikemukakan Atkinson dan Reitman (Siregar, A.R. 2006: <http://library.usu.ac.id>) bahwa “*need* atau motif diartikan sebagai suatu yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu”.

Motif memberi tujuan dan arah kepada tingkah laku seseorang. Woodworth (Sobur, A. 2003: 267) mengemukakan bahwa “motif sebagai suatu set yang dapat atau menyebabkan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu (berbuat sesuatu) dan untuk mencapai tujuan”.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motif memiliki tiga unsur pokok yang terkandung di dalamnya. Ketiga unsur pokok tersebut yaitu kebutuhan, dorongan, dan tujuan. Maka, Penulis dapat mendefinisikan motif dari berbagai pengertian di atas sebagai dorongan yang terdapat pada diri individu yang muncul akibat dari suatu kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Pengertian Motivasi

Selain motif, dalam psikologi dikenal juga motivasi. Motivasi mengarah kepada upaya pengaktifan motif-motif yang ada dalam diri individu. Winkel, W.S. (Permana, A. 2004: 16) mengemukakan “motivasi adalah motif yang menjadi aktif pada saat-saat tertentu”.

Pengertian motivasi menurut Natawijaya, R. (1985: 79) bahwa “motivasi adalah seluruh proses untuk menggiatkan motif menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk mencapai tujuan atau memuaskan kebutuhan”. Sementara itu Sardiman, A. M. (1994: 73) membedakan pengertian motif dan motivasi sebagai berikut:

Motif adalah daya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Motif juga dapat diartikan sebagai kondisi *intern* (kesiapsiagaan). Sedangkan motivasi diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motivasi dapat juga dikatakan sebagai rangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu.

Steers *et al.* (1996: 8) menyebutkan bahwa “...when we discuss motivation, we are primarily concerned with (1) what energizes human behavior, (2) what directs or channels such behavior, and (3) how this behavior is maintained or sustained”. Sejalan dengan ungkapan tersebut, Purwanto, M.N. (2007: 72) menyebutkan:

...motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu menggerakkan, mengarahkan, dan menopang tingkah laku manusia.

- a. Menggerakkan berarti menimbulkan kekuatan pada individu; memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Misalnya kekuatan dalam hal ingatan, respons-respons efektif, dan kecenderungan mendapat kesenangan.
- b. Motivasi juga mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- c. Untuk menjaga dan menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reinforce*) intensitas dan arah dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka Penulis dapat mendefinisikan bahwa motivasi berarti membangkitkan motif, membangkitkan daya gerak, atau menggerakkan, mengarahkan serta menjaga dan menopang

tingkah laku seseorang untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan atau tujuan.

B. Jenis-Jenis Motivasi

Monks (Siregar, A.R. 2006: <http://library.usu.ac.id>) membedakan motivasi menjadi dua, yaitu:

1. Motivasi Intrinsik

Berarti bahwa sesuatu perbuatan memang diinginkan karena seseorang senang melakukannya. Dalam hal ini, motivasi datang dari dalam diri orang itu sendiri. Orang tersebut senang melakukan perbuatan itu demi perbuatan itu sendiri. Terdapat beberapa komponen dan motivasi intrinsik, antara lain:

- a) Dorongan ingin tahu
- b) Tingkat aspirasi.

2) Motivasi Ekstrinsik

Berarti bahwa sesuatu perbuatan dilakukan atas dorongan atau perasaan dari luar. Orang melakukan perbuatan itu karena ia didorong atau dipaksa dari luar. Chaplin (1997) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang tidak menjadi bagian yang melekat pada tingkah laku itu sendiri. Menyibukkan diri dalam suatu kegiatan demi perolehan ganjaran materi tertentu untuk dirinya, merupakan motivasi ekstrinsik. Menyibukkan diri dalam aktivitas karena menyenangkan merupakan motivasi ekstrinsik.

Herzberg menyatakan pada teori Hygiene-Motivator, bahwa ternyata yang mengarahkan perilaku kita bukan hanya motivasi intrinsik (motivasi diri/*motivator*), tapi juga motivasi ekstrinsik (*hygiene*). Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri sendiri seperti tantangan, rasa berprestasi, keyakinan, keimanan, rasa tanggung jawab, minat aktualisasi diri, dan lain-lain. Sedangkan motivasi ekstrinsik bersumber dari kondisi di luar individu seperti upah, jaminan kerja, status, pergaulan, hubungan atasan dan bawahan, uang, dan sebagainya.

“Herzberg menganalisis motivasi manusia dalam organisasi dan memperkenalkan teori motivasi dua faktor” (Sobur, A. 2003: 281). Menurut teori

ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (*motivators*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong seseorang termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang.

Seseorang yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkan untuk menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi.

Adapun yang merupakan faktor *motivators* dan faktor *hygiene* menurut Herzberg (Samsudin, 2003: [http:// www.damandiri.or.id](http://www.damandiri.or.id)) adalah:

Faktor *motivators* terdiri dari: Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*). Sedangkan faktor *hygiene* terdiri dari : kompensasi, kondisi kerja, status, supervisi, hubungan antara manusia, dan kebijaksanaan perusahaan.

C. Motivasi Berprestasi

1. Pengertian motivasi berprestasi

Motivasi berprestasi berasal dari terjemahan *need for achievement* yang sering disingkat *n Ach*. Teori ini diperkenalkan oleh McClelland pada tahun 1961. McClelland (Steers *et al.*, 1996: 18) mengemukakan bahwa individu

memperoleh kebutuhan tertentu dari kultur sosial dengan mempelajarinya dari peristiwa yang mereka alami, terutama ketika masih muda. McClelland dalam teorinya menyebutkan empat kebutuhan yang jika pernah dipelajari, kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dianggap sebagai kecenderungan-kecenderungan pribadi yang mempengaruhi kepada pencapaian tujuan tertentu. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

- a. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach*), McClelland (Steers *et al.*, 1996: 19) mendefinisikan *n Ach* sebagai “perilaku ke arah kompetisi dengan suatu standar keunggulan”. McClelland (Steers *et al.*, 1996: 19) kemudian menyebutkan:

karakteristik individu dengan *n Ach* yang tinggi adalah: (1) Keinginan kuat dalam menerima tanggung jawab pribadi untuk menyelesaikan masalah atau melaksanakan tugas, (2) Kecenderungan untuk memilih tingkat kesukaran sedang/menengah untuk mengambil resiko yang dapat diperkirakan, (3) Keinginan kuat untuk memperoleh umpan balik dari tugas yang dilakukan, (4) Menyelesaikan tugas dengan penerimaan senang.

- b. Kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation = n. Aff*), McClelland (Steers *et al.*, 1996: 19) mendefinisikan *n Aff* sebagai “kebutuhan untuk mengatur lingkungan, untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain, dan bertanggung jawab terhadap mereka”. McClelland (Steers *et al.*, 1996: 19) kemudian menyebutkan “karakteristik individu dengan *n Ach* yang tinggi adalah: (1) keinginan untuk mengarahkan dan mengatur orang lain, (2) Memperhatikan dalam pencapaian hubungan pimpinan-bawahan”.
- c. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for Power = n Pow*), McClelland (Steers *et al.*, 1996:19) mendefinisikan *n Pow* sebagai “Atraksi kepada organisme lain

dalam rangka merasakan ketenangan dari orang lain bahwa diri bisa diterima”.

McClelland (Steers *et al.*, 1996: 19) kemudian menyebutkan:

Karakteristik individu dengan *n Pow* yang tinggi adalah: (1) keinginan kuat untuk persetujuan dan ketenangan dari orang, (2) kecenderungan untuk mengkonfirmasi keinginan-keinginan dan norma-norma dari orang lain ketika ditekan oleh seorang teman yang mereka hormati, (3) ketulusan hati dalam merasakan orang lain.

- d. Kebutuhan akan otonomi (*need for Autonomy = n Aut*), McClelland (Steers *et al.*, 1996: 20) mendefinisikan *n Aut* sebagai “keinginan untuk kebebasan” Individu dengan *n Aut* yang tinggi menginginkan bekerja *sendiri* dan tidak ingin dihambat oleh aturan atau prosedur yang berlebihan.

Selanjutnya McClelland (Damimin, 2005: 53) mengemukakan “yang dimaksud dengan motivasi berprestasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang lebih baik menurut standar keunggulan”. Prabu (Damimin, 2005: 53) menjelaskan bahwa “motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan tingkat terpuji”.

Motivasi berprestasi dapat diartikan harapan untuk mendapatkan kepuasan dalam menyelesaikan tugas dan menantang. “Motivasi berprestasi merupakan dorongan untuk berperilaku tertentu dalam menyelesaikan tugas dengan suatu standar keunggulan yang hasilnya dapat dievaluasi” Bigge dan Hunt (Sam, A. 2008: <http://smileboys.blogspot.com>). Motivasi berprestasi merupakan kekuatan yang berhubungan dengan pencapaian standar keunggulan, kepandaian yang

merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri seseorang sehingga ia berusaha dalam semua aktivitas setinggi-tingginya.

Motivasi berprestasi sebagai suatu kondisi pendorong dalam diri individu yang memegang peranan penting dalam beberapa situasi untuk memelihara atau membuat penampilan atau keunggulan dirinya yang tinggi. Selanjutnya menurut Sardiman, A. M. (1987: 37) motivasi berprestasi adalah “dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan keinginan yang dilandasi adanya tujuan mencapai prestasi yang baik,” dengan demikian motivasi berprestasi dapat mendorong usaha-usaha pencapaian hasil belajar yang maksimal.

Davis dan Newstrom (Supriyono, 2008: 19), mengemukakan “motivasi berprestasi adalah dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan untuk mencapai tujuan”. Selanjutnya Smith dan Cinnry (Supriyono, 2008: 19) mengemukakan “motivasi berprestasi merupakan hasil interaksi usaha, kepuasan, dan ganjaran untuk mencapai tujuan”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka Penulis dapat mendefinisikan bahwa motivasi berprestasi adalah daya dorong seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai prestasi yang sebaik-baiknya dan berusaha berprestasi dalam upaya untuk mencapai tujuan. Dorongan tersebut dapat datang dari dalam diri seseorang (intrinsik) dan dapat pula dari luar diri seseorang (ekstrinsik).

Menurut Brophy (Supriyono, 2008: 19) “motivasi ekstrinsik dalam dunia pendidikan dapat dilakukan oleh guru”. Guru harus mengambil keputusan tentang apa yang harus diajarkan, bagaimana menyajikan pelajaran dan bagaimana

menentukan cara pengajaran agar siswa mengerti apa yang diajarkan dan mampu menerapkan dalam kehidupan nyata. Dorongan eksternal ini sangat penting bagi guru untuk mencapai keberhasilan dalam kegiatan belajar mengajar.

Guru sebagai faktor ekstrinsik dari motivasi berprestasi siswa harus berperan secara aktif dengan bertindak secara kongkret untuk membangkitkan motivasi berprestasi dari diri siswa, seperti yang diungkapkan Songgok, R. J. (2008: <http://www.geocities.com>) bahwa "guru yang berkesan dalam menjalankan tugasnya adalah guru yang berjaya menjadikan siswanya bermotivasi dalam pembelajaran". Selanjutnya Purwanto, M.N. (2007: 81) bahwa:

Untuk mengembangkan motivasi yang baik pada anak-anak didik kita, di samping kita harus menjauhkan saran-saran atau sugesti yang negatif yang dilarang oleh agama atau yang bersifat asosial dan dursila, yang lebih penting lagi adalah membina pribadi anak didik agar dalam diri anak-anak terbentuk adanya motif-motif yang mulia, luhur, dan dapat diterima masyarakat. Untuk itu, berbagai usaha dapat kita lakukan. Kita dapat mengatur dan menyediakan situasi-situasi - baik dalam lingkungan keluarga maupun di sekolah - yang memungkinkan timbulnya persaingan atau kompetisi yang sehat antar anak didik kita, membangkitkan *self-competition* dengan jalan menimbulkan perasaan puas terhadap hasil-hasil dan prestasi yang telah mereka capai, betapa pun kecil atau sedikitnya hasil yang dicapai itu. Membiasakan anak didik mendiskusikan suatu pendapat atau cita-cita mereka masing masing dapat pula memperkuat motivasi yang baik pada diri mereka. Tunjukkan kepada mereka dengan contoh-contoh kongkret sehari-hari dalam masyarakat bahwa dapat tercapai atau tidaknya suatu maksud atau tujuan sangat bergantung pada motivasi apa yang mendorongnya untuk mencapai maksud atau tujuan itu.

Makmun, A. S. (1996: 31) mengungkapkan bahwa:

...untuk meningkatkan motivasi kerja dan termasuk perbuatan belajar sebagai berikut:

- a. Hindarkanlah sugesti dan kondisi yang negatif (kurang menunjang dan menggairahkan).
- b. Ciptakan situasi kompetisi yang sehat, baik antar individu dalam kelompok/kelasnya maupun *self-competition*.
- c. Adakan *facemaking* (atas dasar prinsip *goalgradient*: makin jelas dan dekat pada tujuan/sasaran, makin kuat motif berusaha)

- d. Informasikan hasil kegiatan dan berikan kesempatan kepada individu atau kelompok bersangkutan untuk mendiskusikannya.
- e. Dalam hal tertentu, ganjaran dan hadiah (*reward* dan bonus atau insentif dapat juga diberikan dalam bentuk penghargaan dengan pujian, piagam, fasilitas, kesempatan, promosi, dan sebagainya).

2. Ciri-ciri motivasi berprestasi

McClelland (Rola, F. 2006: 7) mengatakan bahwa ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi adalah:

- a. Berprestasi yang dihubungkan dengan seperangkat standar.
- b. Memiliki tanggung jawab pribadi terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukannya.
- c. Adanya kebutuhan untuk mendapatkan umpan balik atas pekerjaan yang dilakukannya sehingga dapat diketahui dengan cepat bahwa hasil yang diperoleh dan kegiatannya lebih baik atau buruk.
- d. Menghindari tugas-tugas yang terlalu sulit atau terlalu mudah, tetapi akan memilih tugas-tugas yang tingkat kesukarannya sedang.
- e. Inovatif yaitu dalam melakukan suatu pekerjaan dilakukan dengan cara yang berbeda, efisien dan lebih baik daripada sebelumnya. Hal ini dilakukan agar individu mendapatkan cara-cara yang lebih menguntungkan dalam pencapaian tujuan.
- f. Tidak menyukai keberhasilan yang bersifat kebetulan atau karena tindakan orang lain dan ingin merasakan sukses atau kegagalan disebabkan tindakan individu itu sendiri.

Eysenck (Damimin, 2005: 54) mengemukakan bahwa:

Orang yang bermotivasi berprestasi tinggi selalu: (1) memiliki ambisi tinggi; (2) suka bersaing secara sehat; (3) suka bekerja keras; (4) memberikan penilaian tinggi terhadap (menghargai) produktivitas. Sedangkan orang yang bermotivasi berprestasi rendah cenderung: (1) memberikan penilaian rendah terhadap hasil kreasi dan hasil yang diperoleh secara kompetisi; (2) bersikap apatis; (3) cenderung mengucilkan diri.

Robert Glasgow (Yunus, F. 2004: 20) menyatakan bahwa:

Orang yang memiliki motivasi berprestasi memiliki dorongan untuk berkembang dan tumbuh, serta ingin berhasil. Karakteristik pegawai yang berorientasi prestasi, mereka bekerja keras apabila mereka memandang pekerjaan akan memperoleh kebanggaan pribadi atas upaya mereka, apabila hanya terdapat sedikit resiko gagal, dan apabila mereka mendapat balikan spesifik tentang prestasi diwaktu lalu.

Sesuai dengan teori yang dikemukakan McClelland dan Jackson (Riyadiningsih, H. 2008: <http://id-jurnal.blogspot.com>) bahwa “individu dengan motivasi berprestasi atau *nAch* tinggi mencerminkan keinginan untuk mengejar standar kinerja tinggi, maka dapat diprediksi bahwa motivasi berprestasi mempunyai pengaruh positif terhadap penetapan tujuan”.

D. Belajar dan Prestasi Belajar

1. Pengertian Belajar

Hampir semua kecakapan, keterampilan, pengetahuan, kebiasaan, kegemaran, dan sikap manusia terbentuk, dimodifikasi dan berkembang akibat dari belajar. Di samping itu juga bahwa kegiatan belajar ini terjadi di mana-mana; di rumah, jalan, kantor, dan juga tentunya di sekolah-sekolah atau lembaga-lembaga pendidikan yang memang dibebani tugas untuk menangani masalah pendidikan secara formal. Hillgard dan Bower dalam Purwanto, M.N. (2007: 84) menjelaskan bahwa:

Belajar berhubungan dengan perubahan tingkah laku seseorang terhadap sesuatu situasi tertentu yang disebabkan oleh pengalamannya yang berulang-ulang dalam situasi itu, di mana perbuatan tingkah laku itu tidak dapat dijelaskan atau dasar kecenderungan respon pembawaan, kematangan, atau keadaan-keadaan sesaat seseorang (misalnya kelelahan, pengaruh obat, dan sebagainya).

Selanjutnya Winkel, W. S. (Permana, A. 2004: 21) menjelaskan:

Belajar pada manusia merupakan suatu aktifitas mental/psikis, yang berlangsung dalam interaksi aktif dengan lingkungan, yang menghasilkan perubahan-perubahan dalam pengetahuan, pemahaman, keterampilan, dan nilai sikap. Perubahan ini bersifat konstan dan berbekas.

Melengkapi pengertian belajar seperti yang Penulis uraikan di atas, Chaplin (Syah, M. 2008: 90) membatasi belajar dengan dua macam rumusan yaitu "rumusan pertama berbunyi belajar adalah perolehan perubahan tingkah laku yang relatif menetap sebagai akibat latihan dan pengalaman. Rumusan keduanya belajar ialah proses memperoleh respons-respons sebagai akibat adanya latihan khusus". Selanjutnya secara lebih terperinci dikemukakan oleh Surya, M. (1981: 87) yang mengulas arti belajar dengan mengajukan beberapa prinsip belajar sebagai berikut:

- a. Belajar ditandai dengan adanya perubahan tingkah laku individu. Ciri perubahan tersebut ialah:
 - 1) Perubahan yang disadari.
 - 2) Perubahan yang bersifat kontinyu dan fungsional.
 - 3) Perubahan yang bersifat positif dan aktif.
 - 4) Perubahan yang bukan bersifat temporer dan bukan karena proses kematangan, pertumbuhan atau perkembangan.
 - 5) Perubahan yang bukan karena pengaruh dan obat atau penyakit tertentu.
 - 6) Perubahan yang bertujuan atau terarah.
- b. Hasil belajar ditandai dengan perubahan tingkah laku secara keseluruhan.
- c. Belajar merupakan suatu proses.
- d. Proses belajar terjadi karena ada dorongan dan tujuan yang akan dicapai.
- e. Belajar merupakan bentuk pengalaman.

Apabila kita perhatikan dari pengertian-pengertian yang telah dikemukakan tersebut, terdapat beberapa elemen penting yang mencirikan tentang pengertian belajar. Purwanto, M.N. (2007: 85) mengemukakan sebagai berikut:

- a. Belajar merupakan suatu perbuatan tingkah laku, dimana perubahan itu dapat mengarah kepada tingkah laku yang lebih baik, tetapi ada kemungkinan mengarah ke tingkah laku yang lebih buruk.
- b. Belajar merupakan suatu perbuatan yang terjadi melalui latihan atau pengalaman, dan arti perubahan-perubahan yang disebabkan oleh pertumbuhan atau kematangan tidak dianggap sebagai hasil belajar.
- c. Untuk dapat disebut belajar, maka perbuatan itu harus relatif mantap, harus merupakan akhir pada suatu periode waktu yang cukup panjang.

- d. Tingkah laku yang mengalami perubahan karena menyangkut berbagai aspek kepribadian, baik fisik maupun psikis. Seperti perubahan dalam pengertian, pemecahan suatu masalah atau berpikir, keterampilan, kecakapan, kebiasaan ataupun sikap.

Selanjutnya Slameto (Permana, A. 2004: 22) memberikan batasan tingkah

laku yang termasuk dalam pengertian belajar adalah sebagai berikut:

- a. Perubahan yang terjadi secara sadar.
- b. Perubahan dalam belajar bersifat kontinu dan fungsional.
- c. Perubahan dalam belajar bersifat positif dan aktif.
- d. Perubahan dalam belajar bukan bersifat sementara.
- e. Perubahan dalam belajar bertujuan atau terarah.
- f. Perubahan mencakup seluruh aspek tingkah laku.

Berdasarkan pengertian-pengertian belajar yang telah disajikan sesuai dengan kutipan-kutipan di atas, pada prinsipnya terdapat suatu kesamaan pengertian walaupun dalam penyajiannya terdapat keragaman. Kesamaan yang dimaksud ialah bahwa belajar merupakan suatu proses perubahan tingkah laku yang disadari sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan atau berdasarkan pengalaman.

2. Prestasi Belajar

Setiap kegiatan belajar yang dilakukan siswa akan menghasilkan suatu perubahan dalam dirinya, perubahan itu meliputi kawasan kognitif, afektif, dan psikomotor atau biasa disebut kompetensi sebagaimana dikemukakan oleh McAshan bahwa “kompetensi itu adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan atau kapabilitas yang dimiliki oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga mewarnai perilaku kognitif, afektif, dan psikomotornya,” (Sanjaya, W. 2005: 6). Maka, dengan belajar berarti akan

menghasilkan suatu perubahan kompetensi, namun kompetensi seseorang terlihat dari tingkah laku orang tersebut.

Hasil belajar yang diperoleh siswa diukur berdasarkan perbedaan tingkah laku sebelum dan sesudah belajar dilakukan. Pengertian prestasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1993: 700) adalah sebagai berikut: “prestasi belajar adalah penguasaan atau keterampilan yang dikembangkan oleh mata pelajaran, lazimnya ditunjukkan nilai tes atau angka nilai yang diberikan oleh guru”.

Menurut Makmun, A. S. (1986: 12) bahwa perubahan dan hasil belajar dapat dimanifestasikan dalam wujud sebagai berikut:

- a. Pertumbuhan materi pengetahuan yang berupa fakta, informasi, prinsip, atau teori sistem nilai.
- b. Penguasaan pola-pola perilaku kognitif (pengamatan proses berpikir, mengingat atau mengingat kembali), perilaku afektif (sikap, apresiasi, penghayatan), perilaku psikomotor (keterampilan) termasuk yang bersifat ekspresif.
- c. Perubahan dalam sifat-sifat kepribadian.

Salah satu indikator terjadinya perubahan sebagai hasil belajar di sekolah adalah proses belajar yang dapat dilihat melalui angka-angka di dalam rapor atau daftar nilai yang diperoleh siswa. Selanjutnya, menurut March dalam Makmun, A. S. (1986: 28) mengungkapkan pengertian dan karakteristik prestasi sebagai berikut:

- a. Prestasi belajar merupakan tingkah laku yang dapat diukur. Untuk mengukur perubahan tingkah laku yang dapat diukur. Untuk mengatur tingkah laku yang dapat diukur tersebut dapat digunakan tes proses belajar.
- b. Prestasi menunjukkan kepada individu sebagai sebab artinya individu sebagai pelakunya.
- c. Proses belajar dapat dievaluasi tinggi rendahnya, baik berdasarkan atas kriteria yang ditetapkan terlebih dahulu oleh panitia atau ditetapkan menurut standar yang dicapai oleh kelompok.
- d. Prestasi belajar menunjuk kepada hasil-hasil dari kegiatan yang dilakukan secara sengaja.

Berdasarkan uraian di atas ternyata bahwa prestasi belajar merupakan manifestasi dan keberhasilan seseorang setelah mengikuti kegiatan belajar. Dengan demikian prestasi belajar dapat dilihat dari keberhasilan siswa dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar

Prestasi yang dicapai seorang individu merupakan hasil interaksi antara berbagai faktor yang berpengaruh baik dari dalam maupun dari luar diri siswa. Pengenalan terhadap faktor-faktor yang merupakan prestasi belajar penting sekali artinya dalam rangka membantu siswa dalam mencapai proses belajar yang sebaik-baiknya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar menurut Surya, M. (1981: 87) adalah sebagai berikut:

- a. Faktor dari dalam diri individu, antara lain:
 - 1) Kurangnya kemampuan dasar (intelektual) yang dimiliki oleh siswa.
 - 2) Kurangnya bakat khusus untuk suatu situasi belajar tertentu.
 - 3) Kurangnya motivasi atau dorongan untuk belajar.
 - 4) Faktor-faktor jasmaniah, seperti cacat tubuh, gangguan kesehatan, gangguan alat panca indera.
- b. Faktor dari luar individu, baik yang terdapat di sekolah, rumah maupun masyarakat, antara lain:
 - 1) Faktor lingkungan sekolah yang kurang memadai bagi situasi belajar anak seperti cara mengajar, sikap guru, kurikulum, materi, dan sebagainya.
 - 2) Situasi dalam belajarnya yang kurang mendukung situasi belajar seperti kehancuran rumah tangga, kurang perhatian orang tua, kurangnya perlengkapan belajar dan sebagainya.
 - 3) Situasi lingkungan sosial yang mengganggu kondisi anak seperti pengaruh negatif dan pergaulan, situasi masyarakat yang kurang memadai dan gangguan kebudayaan, seperti film.

Begitu pula dengan pendapat yang dikemukakan Rusyan, T. (1994: 81), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar antara lain:

- a. Faktor internal yang terdiri dari:
 - 1) Faktor fisiologis/jasmani individu baik yang bersifat bawaan (hereditas) maupun yang di seperti penglihatan, pendengaran, struktur tubuh dan sebagainya.
 - 2) Faktor psikologi baik yang bersifat bawaan maupun yang diperoleh terdiri dari:
 - a) Faktor-faktor intelektual meliputi; faktor potensial seperti intelegensi, dan faktor kecakapan nyata, yaitu prestasi yang dimiliki.
 - b) Faktor-faktor Non intelektual, yaitu unsur kepribadian tertentu seperti sikap, kebiasaan, minat, kebutuhan, motivasi, emosi dan penyesuaian diri.
 - 3) Faktor kematangan fisik dan psikis.
- b. Faktor-faktor eksternal, terdiri dari:
 - 1) Faktor sosial, yaitu:
 - a) Lingkungan keluarga, seperti suasana rumah, cara orang tua mendidik, relasi antara anggota keluarga, dan sebagainya.
 - b) Lingkungan sekolah, seperti metode mengajar, kurikulum, waktu sekolah, relasi guru dengan siswa, dan sebagainya.
 - c) Lingkungan masyarakat, seperti kehidupan siswa dalam bergaul, masyarakat, media, dan sebagainya.
 - 2) Faktor budaya, seperti adat istiadat, ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian.
 - 3) Faktor lingkungan fisik seperti. fasilitas belajar, fasilitas rumah, iklim.
 - 4) Faktor spiritual seperti lingkungan agama.

Syah, M. (2008: 132), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar adalah:

1. Faktor internal (faktor dari dalam siswa), yakni keadaan/kondisi jasmani dan rohani siswa, terdiri dari aspek fisiologis (tingkat kesehatan indera penglihatan dan pendengaran) dan aspek psikologis (intelegensi, sikap, bakat, minat, dan motivasi).
2. Faktor eksternal (faktor dari luar), yakni kondisi lingkungan di sekitar siswa, terdiri dan lingkungan sosial (keluarga, guru dan staf, masyarakat dan teman) dan lingkungan Nonsosial (rumah, gedung sekolah, alat-alat belajar, keadaan cuaca dan waktu belajar siswa).
3. Faktor pendekatan belajar (*approach to learning*), yakni jenis upaya belajar siswa yang meliputi strategi dan metode yang digunakan peserta diklat untuk melakukan kegiatan pembelajaran materi-materi pelajaran.

E. Tinjauan Tentang Kompetensi Perawatan dan Perbaikan Sistem Penerangan

Kompetensi Perawatan dan Perbaikan Sistem Penerangan merupakan salah satu standar kompetensi dalam mata pelajaran kompetensi kejuruan pada Program Keahlian Teknik Mekanik Otomotif. Berdasarkan Silabus Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan T-TEP Program Keahlian Teknik Mekanik Otomotif, terdapat dua kompetensi dasar, beberapa indikator, dan materi pembelajaran yang harus dikuasai oleh siswa pada Kompetensi Perawatan dan Perbaikan Sistem Penerangan, sebagai berikut:

Tabel 2.1
Kompetensi Perawatan dan Perbaikan Sistem Penerangan
Berdasarkan Silabus KTSP T-TEP SMK Negeri 6 Bandung
Program Keahlian Teknik Mekanik Otomotif

KOMPETENSI DASAR	INDIKATOR	MATERI PEMBELAJARAN	KEGIATAN BELAJAR
1. Perawatan sistem penerangan	<ul style="list-style-type: none"> • Perawatan sistem penerangan dilaksanakan tanpa menyebabkan kerusakan komponen atau sistem lainnya. • Informasi perawatan sistem penerangan yang benar diakses dari standar industri dan dipahami • Pelaksanaan perawatan sistem penerangan dilaksanakan berdasarkan SOP 	<ul style="list-style-type: none"> • Rangkaian lampu kepala • Rangkaian lampu kecil • Rangkaian lampu rem • Rangkaian lampu mundur • Rangkaian lampu <i>send</i> dan <i>hazard</i> • Rangkaian klakson • Merangkai sistem penerangan tambahan 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengetahui fungsi lampu kepala • Mengetahui rangkaian lampu kepala • Mengetahui cara kerja lampu kepala • Mengetahui cara kerja <i>flash</i> • Mengetahui fungsi lampu kecil • Mengetahui rangkaian lampu kecil • Mengetahui cara kerja lampu kecil • Mengetahui fungsi lampu rem • Mengetahui rangkaian lampu rem • Mengetahui cara kerja lampu rem

			<ul style="list-style-type: none"> • Mengetahui fungsi lampu mundur • Mengetahui rangkaian lampu mundur • Mengetahui cara kerja lampu mundur • Mengetahui fungsi lampu <i>send an hazard</i> • Mengetahui rangkaian lampu <i>send</i> dan <i>hazard</i> • Mengetahui cara kerja lampu <i>send</i> dan <i>hazard</i> • Mengetahui fungsi klakson • Mengetahui rangkaian klakson • Mengetahui cara kerja klakson • Mengetahui rangkaian sistem penerangan tambahan sesuai standar industri • Menerapkan perawatan penggantian komponen sistem penerangan sesuai SOP
2. Perbaiki sistem penerangan	<ul style="list-style-type: none"> • Perbaiki sistem penerangan dilaksanakan tanpa menyebabkan kerusakan komponen atau sistem lainnya. • Informasi perbaikan sistem penerangan yang benar diakses dari standar industri dan dipahami • Pelaksanaan perbaikan sistem penerangan dilaksanakan berdasarkan SOP 	<ul style="list-style-type: none"> • Memperbaiki rangkaian sistem penerangan 	<ul style="list-style-type: none"> • Memperbaiki rangkaian sistem penerangan tambahan sesuai SOP • Menerapkan perbaikan sistem penerangan sesuai SOP • Melakukan penggantian komponen sistem penerangan sesuai SOP

Alokasi waktu pada Kompetensi Perawatan dan Perbaikan Sistem Penerangan ini adalah 8 jam untuk teori, 12 jam untuk praktek di sekolah dan 6 jam untuk praktek di DU/DI (Dunia Usaha/Dunia Industri).

F. Tinjauan Kelas T-TEP OJT, Astra dan Kelas T-TEP Non-OJT

1. Kelas T-TEP OJT

PT. Toyota-Astra Motor (TAM), Toyota Motor Corporation serta *dealer-dealer* Toyota bekerja sama menelurkan *Toyota Technical Education Program* (T-TEP). Program ini bertujuan untuk melakukan transfer teknologi dari Toyota ke institusi pendidikan teknik guna menghasilkan lulusan yang siap pakai di dunia industri, khususnya industri otomotif.

Melalui program T-TEP, pihak industri juga memberikan bantuan alat peraga berupa mobil praktek, *engine simulator*, *electricity master*, *brake simulator*, *engine partial assy*, serta *caddy* dan *tool set*. T-TEP juga memberikan bantuan *training manual* berupa buku dan CD. Seluruh bantuan ini ditujukan agar para siswa dan guru untuk terus mengikuti perkembangan teknologi terkini tanpa harus mengeluarkan banyak biaya. Sekolah kejuruan lebih menekankan pada praktek. Oleh sebab itu, alat peraga sangatlah diperlukan untuk memperlancar pemahaman siswa. Sementara itu, bagi para siswa SMK, T-TEP memberikan kesempatan bagi para siswa terbaik di seluruh Indonesia untuk melakukan PSG yang diberi nama *On the Job Training* (OJT). OJT berlangsung selama satu tahun di *dealer-dealer* Toyota se-Jawa Barat.

Di bengkel *dealer*, para siswa akan menangani langsung kendaraan pelanggan Toyota. Oleh sebab itu, untuk memperlancar proses kerja, para siswa terlebih dahulu kembali diberi pembekalan mengenai keterampilan dan pengetahuan *Toyota Technician dan Toyota Pro Technician*. Siswa yang lulus uji kompetensi akan mendapat sertifikat dari PT. TAM setelah OJT usai. Dengan demikian, ketika ada pembukaan lowongan kerja di *dealer-dealer* Toyota, lulusan T-TEP akan diprioritaskan. Hal ini dikarenakan para lulusan tersebut sudah lebih memahami sistem kerja Toyota dibandingkan dengan lulusan SMK lain.

Siswa T-TEP OJT berjumlah satu kelas pada tingkat dua dan tingkat tiga. Siswa tersebut adalah siswa yang telah lulus dalam penyeleksian di awal memasuki tingkat dua. OJT dilaksanakan pada semester genap tingkat tiga selama satu tahun. Sehingga lamanya pendidikan sekolah pada tingkat ini selama tiga setengah tahun.

2. Kelas Astra

Kelas Astra termasuk dalam lembaga pendidikan kejuruan yang mempersiapkan siswanya untuk menjadi tenaga ahli tingkat pemula dan terampil dalam bidang tertentu. Kelas Astra terbentuk atas penjabaran kerjasama antara Direktorat Dikmenjur Jakarta dengan PT Astra International Tbk., Jakarta. Penunjukan SMK Negeri 6 Bandung di Jawa Barat dilakukan oleh Bidang Dikmenjur Kanwil Dikbud Jabar, sekarang Sub Dinas Dikmenti Jabar. Kelas ini mulai ada sejak penandatanganan naskah kerja sama di SMK Negeri 6 Bandung, yang isi kesepakatannya yaitu:

- a) Melaksanakan program Pendidikan Sistem Ganda (PSG).
- b) Pengembangan kurikulum bersama tentang PSG.

- c) Peningkatan keterampilan siswa dalam pembangunan.
- d) Menggunakan sarana/perlengkapan praktek yang ada di bawah tanggung jawab intitusi tempat pelaksanaan PSG.
- e) Kerjasama lain yang menguntungkan ke dua belah pihak.
- f) Penerimaan tenaga kerja.

Landasan Kelas Astra yang dikutip dari Pokja Kelas Astra tahun 2002, yakni:

1. Rancangan Undang-undang Republik Indonesia Nomor...Tahun...(Naskah RUU Sisdiknas, Komisi VI DPR RI, 27 September 2001)
2. Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1990 tentang Pendidikan Menengah.
3. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 0490/U/1992 tentang Sekolah Menengah Kejuruan.
4. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 08/U/1993 tentang Kurikulum Sekolah Menengah Kejuruan.
5. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 323/U/1997 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Sistem Ganda pada Sekolah Menengah Kejuruan.
6. Ketentuan-ketentuan lain yang berkaitan dengan sistem Pendidikan di Indonesia pada umumnya dan Pendidikan Menengah kejuruan pada khususnya.

Tujuan kelas Astra adalah menggalang kerja sama antara sekolah dan industri sehingga dapat mempersiapkan tenaga kerja yang dapat memenuhi kebutuhan industri melalui peningkatan penyelenggaraan PSG dengan mendayagunakan potensi, sumber daya yang ada di sekolah dan industri. Kelas Astra diharapkan menjadi potensi peningkatan mutu dan relevansi pendidikan menengah kejuruan yang sesuai dengan kebutuhan industri.

Pola pembelajaran kelas Astra ini dilaksanakan dengan pola *week release*, yakni seminggu belajar di sekolah dan seminggu di industri/bengkel. Pada minggu pertama dan ketiga diisi oleh tingkat dua dan minggu ke dua dan ke empat diisi oleh tingkat tiga, sehingga tidak ada kekosongan di bengkel dan sekolah.

3. Kelas T-TEP Non-OJT

Kelas T-TEP Non-OJT adalah kelas siswa yang tidak dapat melewati penyeleksian untuk T-TEP OJT dan Astra. Pelaksanaan PSG pada kelas ini dibebaskan untuk memasuki bengkel manapun selama tiga bulan. PSG ini dilaksanakan pada tingkat tiga secara bergiliran dengan kelas T-TEP Non-OJT yang lain.

