

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Motivasi**

##### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan akar kata dari bahasa latin *movore*, yang berarti gerak atau dorongan untuk bergerak. motivasi dalam bahasa Inggris berasal dari kata *motive* yang berarti daya gerak atau alasan. motivasi dalam bahasa Indonesia berasal dari kata *motif* yang berarti daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam diri subjek untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan (Prawira, 2014).

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang manusia, yang dapat di kembangkan sendiri atau di kembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara negatif ataupun positif (Winardi, 2016).

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu, motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam berperilaku. (Nursalam, 2014)

Menurut Samsudin (2010) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah di tetapkan, dapat di gambarkan bahwa motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh manager dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain dalam mengambil keputusan ataupun tindakan tertentu.

Berdasarkan pengertian motivasi di atas dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah hubungan antara kebutuhan, dorongan dan tujuan dari dalam diri maupun luar diri seseorang untuk mencapai sesuatu yang ingin di capai dan kebutuhan muncul karena seseorang merasakan sesuatu yang kurang, baik fisiologi maupun psikologis, dorongan merupakan arahan untuk memenuhi kebutuhan sedangkan tujuan adalah akhir dari satu siklus motivas.

## **2. Teori-teori Motivasi**

Munculnya teori motivasi modern di landasi oleh perilaku kebutuhan, penguatan, kesadaran, karakteristik pekerjaan, dan perasaan atau emosi (Asmuji, 2012)

### **1) Teori Kebutuhan.**

Teori kebutuhan berfokus pada kebutuhan orang untuk hidup berkecukupan. Dalam praktiknya, teori kebutuhan berhubungan dengan apa yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut teori kebutuhan, motivasi dimiliki seseorang pada saat belum mencapai tingkat kepuasan tertentu dalam kehidupannya. Kebutuhan yang telah terpuaskan tidak akan lagi menjadi motivator, teori-teori yang termasuk dalam teori kebutuhan adalah:

#### **a. Teori Hierarki Kebutuhan menurut Maslow.**

ini dikembangkan oleh Abraham Maslow, yang terkenal dengan kebutuhan FAKHA (Fisiologis, Aman, Kasih sayang, Harga diri, dan Aktualisasi diri) di mana dia memandang kebutuhan manusia sebagai lima macam hierarki, mulai dari kebutuhan fisiologis yang paling mendasar sampai kebutuhan tertinggi, yaitu aktualisasi diri. Menurut Maslow, individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang

paling menonjol atau paling kuat bagi mereka pada waktu tertentu.

b. Teori ERG (*Existence Relatedness Growth*)

Teori ERG adalah teori motivasi yang menyatakan bahwa orang bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan tentang eksistensi (*Existence*, kebutuhan mendasar dari Maslow), kebutuhan keterkaitan (*Relatedness*, kebutuhan hubungan antar pribadi) dan kebutuhan pertumbuhan (*Growth*, kebutuhan akan kreativitas pribadi, atau pengaruh produktif). Teori ERG menyatakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi mengalami kekecewaan, kebutuhan yang lebih rendah akan kembali, walaupun sudah terpuaskan.

c. Teori Tiga Macam Kebutuhan.

John W. Atkinson, mengusulkan ada tiga macam dorongan mendasar dalam diri orang yang termotivasi, kebutuhan untuk mencapai prestasi (*need for achievement*), kebutuhan kekuatan (*need of power*), dan kebutuhan untuk berafiliasi atau berhubungan dekat dengan orang lain (*need for affiliation*). Penelitian McClelland juga mengatakan bahwa manajer dapat mencapai tingkat tertentu, menaikkan kebutuhan untuk berprestasi dari karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang memadai.

d. Teori Motivasi Dua Faktor.

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg di mana dia meyakini bahwa karyawan dapat dimotivasi oleh pekerjaannya sendiri dan di dalamnya terdapat kepentingan yang disesuaikan dengan tujuan organisasi. Dari penelitiannya, Herzberg menyimpulkan bahwa ketidakpuasan dan kepuasan dalam bekerja muncul dari dua faktor yang terpisah.

Semua faktor-faktor penyebab ketidakpuasan memengaruhi konteks tempat pekerjaan dilakukan. Faktor yang paling penting adalah kebijakan perusahaan yang dinilai oleh banyak orang sebagai penyebab utama ketidakefisienan dan ketidakefektifan. Penilaian positif terhadap berbagai faktor ketidakpuasan ini tidak menyebabkan kepuasan kerja tetapi hanya menghilangkan ketidakpuasan. Secara lengkap, beberapa faktor yang membuat ketidakpuasan adalah kebijakan perusahaan dan administrasi, supervisi, hubungan dengan supervisor, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan sejawat, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status, dan keamanan.

Faktor penyebab kepuasan termasuk prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan, semuanya berkaitan dengan isi pekerjaan dan imbalan prestasi kerja. Berbagai faktor lain yang membuat kepuasan yang lebih besar, yaitu: berprestasi, pengakuan, bekerja sendiri, tanggung jawab, kemajuan dalam pekerjaan, dan pertumbuhan.

## 2) Teori keadilan

Teori keadilan didasarkan pada asumsi bahwa faktor utama dalam motivasi pekerjaan adalah evaluasi individu atau keadilan dari penghargaan yang diterima. Individu akan termotivasi jika hal yang mereka dapatkan seimbang dengan usaha yang mereka kerjakan.

## 3) Teori Harapan

Teori ini menyatakan cara memilih dan bertindak dari berbagai alternatif tingkah laku berdasarkan harapannya (apakah ada keuntungan yang diperoleh dari tiap tingkah laku).

#### 4) Teori Penguatan.

Teori penguatan, dikaitkan oleh ahli psikologi B. F. Skinner dengan teman- temannya, menunjukkan bagaimana konsekuensi tingkah laku di masa lampau akan memengaruhi tindakan di masa depan dalam proses belajar siklis. Proses ini dapat dinyatakan sebagai berikut.

Rangsangan → Respons → Konsekuensi → Respons Masa Depan.

Dalam pandangan ini, tingkah laku sukarela seseorang terhadap suatu situasi atau peristiwa merupakan penyebab dari konsekuensi tertentu. Teori penguatan menyangkut ingatan orang mengenai pengalaman rangsanganrespons konsekuensi. Menurut teori penguatan, seseorang akan termotivasi jika dia memberikan respons pada rangsangan terhadap pola tingkah laku yang konsisten sepanjang waktu.

#### 5) Teori Prestasi ( McClelland).

Pada tahun 1961 bukunya, *The Achieving Society*, David McClelland menguraikan tentang teorinya. Dia mengusulkan bahwa kebutuhan individu diperoleh dari waktu ke waktu dan dibentuk oleh pengalaman hidup seseorang. Dia menggambarkan tiga jenis kebutuhan motivasi (Marquis dan Huston, 1998). Dalam sebuah studi Motivasi McClelland mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia yaitu sebagai berikut :

##### a. *Need for Achievement* (Kebutuhan untuk berprestasi).

Kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Untuk mengungkap kebutuhan akan prestasi. Ini dapat diungkap dengan teknik proyeksi. Penelitian menunjukkan bahwa orang yang mempunyai *Need for Achievement* tinggi akan

mempunyai *performance* yang lebih baik daripada orang yang mempunyai *Need for Achievement* rendah.

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa untuk memprediksi bagaimana *performance* seseorang dapat dengan jalan mengetahui *Need for Achievement* (kebutuhan akan prestasinya). Teori McClelland ini penting karena ia berpendapat bahwa motif prestasi dapat diajarkan. Hal ini dapat dicapai dengan belajar.

Menurut McClelland, setiap orang memiliki motif prestasi sampai batas tertentu. Namun, ada yang terus-menerus lebih berorientasi prestasi daripada yang lain. Kebanyakan orang akan menempatkan lebih banyak upaya ke dalam pekerjaan mereka jika mereka ditantang untuk berbuat lebih baik. Ciri orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi:

- a) Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.
- b) Mencari *feedback* tentang perbuatannya
- c) Memilih risiko yang sedang di dalam perbuatannya.
- d) Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.

Masyarakat dengan keinginan berprestasi yang tinggi cenderung untuk menghindari situasi yang berisiko terlalu rendah maupun yang berisiko sangat tinggi. Situasi dengan risiko yang sangat kecil menjadikan prestasi yang dicapai akan terasa kurang murni, karena sedikitnya tantangan.

Sementara itu situasi dengan risiko yang terlalu tinggi juga dihindari dengan memperhatikan pertimbangan hasil yang dihasilkan dengan usaha yang dilakukan. Pada umumnya mereka

lebih suka pada pekerjaan yang memiliki peluang atau kemungkinan sukses yang moderat, peluangnya 50% : 50%.

Motivasi ini membutuhkan *feed back* untuk memonitor kemajuan dari hasil atau prestasi yang mereka capai. Ibu yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi dalam melengkapi status imunisasi anak, akan berusaha mengimunitasikan anaknya sesuai jadwal imunisasi yang ada dan menunjukkan partisipasinya mengikuti program yang ada di masyarakat. Oleh karena ibu tidak menginginkan anaknya terkena penyakit menular akibat tidak diimunitasi sehingga performa yang ditunjukkan oleh ibu yang memiliki motivasi tinggi berbeda dengan ibu yang memiliki motivasi yang rendah.

b. *Need for Affiliation* (Kebutuhan untuk berafiliasi).

Afiliasi menunjukkan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan berhubungan dengan orang lain. Kebutuhan untuk berafiliasi merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

Seseorang yang kuat akan kebutuhan berafiliasi, akan selalu mencari orang lain, dan juga mempertahankan akan hubungan yang telah dibina dengan orang lain tersebut. Sebaliknya, apabila kebutuhan akan berafiliasi ini rendah, maka seseorang akan segan mencari hubungan dengan orang lain, dan hubungan yang telah terjadi tidak dibina secara baik agar tetap dapat bertahan. Ciri orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaan daripada tugas yang ada dalam pekerjaan tersebut.

- 2) Melakukan pekerjaan lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dalam suasana yang lebih kooperatif.
- 3) Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain.
- 4) Lebih suka dengan orang lain daripada sendirian.
- 5) Selalu berusaha menghindari konflik

Mereka yang memiliki motif yang besar untuk bersahabat sangat menginginkan hubungan yang harmonis dengan orang lain dan sangat ingin merasa diterima oleh orang lain. Mereka akan berusaha untuk menyesuaikan diri dengan sistem norma dan nilai dari lingkungan mereka berada. Mereka akan memilih pekerjaan yang memberikan hasil positif yang signifikan dalam hubungan antar pribadi. Mereka akan sangat senang menjadi bagian dari suatu kelompok dan sangat mengutamakan interaksi sosial. Ibu yang memiliki kebutuhan afiliasi tinggi akan selalu berusaha mematuhi norma dan nilai yang ada di lingkungannya untuk mengimunitasikan anaknya secara lengkap. Karena ingin membangun interaksi yang baik dengan masyarakat sekitar dan berusaha mencegah konflik akibat tidak mengikuti norma yang ada atau program yang ada di masyarakat.

c. *Need for Power* (Kebutuhan untuk berkuasa).

Kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Dalam interaksi sosial seseorang akan mempunyai kebutuhan untuk berkuasa (*power*). Orang yang mempunyai *power need* tinggi akan mengadakan kontrol, mengendalikan atau memerintah orang lain, dan ini merupakan salah satu indikasi atau salah satu menifestasi dari *power need* tersebut.

Beberapa Teori motivasi menurut Purwanto (2010) adalah sebagai berikut:

a. Teori Hedonisme

Hedone dalam bahasa Yunani adalah kesukaan, kekuatan atau kenikmatan, menurut pandangan hedonisme. Implikasi dari teori ini adalah adanya anggapan bahwa orang akan cenderung menghindari hal-hal yang sulit dan menyusahkan atau mengandung resiko berat dan lebih suka melakukan suatu yang mendatangkan kesenangan baginya.

b. Teori Naluri

Bahwa pada dasarnya manusia memiliki tiga dorongan nafsu pokok yang dalam hal ini disebut juga dorongan nafsu (naluri) mempertahankan diri, dorongan nafsu (naluri) mengembangkan diri, nafsu (naluri) mengembangkan atau mempertahankan jenis.

c. Teori Reaksi yang di pelajari

Teori berpandangan bahwa tindakan atau perilaku manusia tidak berdasarkan naluri tetapi berdasarkan pola-pola tingkah laku yang dipelajari dari kebudayaan di tempat orang itu hidup. Menurut teori ini, apabila seorang pemimpin atau pendidik akan memotivasi anak buah atau anak didiknya, pemimpin atau pendidik hendaknya mengetahui latar belakang kehidupan dan kebudayaan orang-orang yang dipimpinya.

d. Teori Pendorong

Teori ini merupakan panduan antar teori naluri dengan "teori reaksi yang dipelajari", daya dorong adalah semacam naluri tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Oleh karena itu, menurut teori ini bila seseorang memimpin atau mendidik ingin memotivasi anak buahnya, ia harus berdasarkan atas daya pendorong yaitu atas naluri dan juga reaksi yang dipelajari dari kebudayaan yang dimilikinya.

e. Teori kebutuhan

Teori motivasi sekarang banyak orang adalah teori kebutuhan. Teori ini beranggapan bahwa tindakan yang dilakukan oleh manusia pada hakekatnya adalah kebutuhan fisik maupun psikis. Oleh karena itu menurut teori ini apabila seseorang bermaksud memberikan motivasi pada orang lain, ia harus mengetahui terlebih dahulu apa kebutuhan-kebutuhan orang-orang yang dimotivasinya. Sebagai pakar psikologi, Maslow dalam Purwanto (2010) mengemukakan adanya lima tingkatan kebutuhan pokok manusia. Adapun kelima tingkatan kebutuhan pokok manusia yang dimaksud adalah :

1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis memiliki prioritas tertinggi dalam Hirarki Maslow. Kebutuhan fisiologis merupakan hal yang mutlak dipenuhi manusia untuk bertahan hidup.

- a) Kebutuhan oksigen dan pertukaran gas.
- b) Kebutuhan cairan dan elektrolit.
- c) Kebutuhan eliminasi urine dan alvi.
- d) Kebutuhan istirahat dan tidur, kebutuhan aktivitas.
- e) Kebutuhan kesehatan temperatur tubuh dan seksual.

2) Kebutuhan rasa aman dan perlindungan (*Safety and Security*) adalah aman dari berbagai aspek baik fisiologis maupun psikologis.

3) Kebutuhan sosial, yang meliputi antara lain :

- 4) Kebutuhan harga diri
- 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

### 3. Unsur Unsur Motivasi

Uno (2007) mengemukakan, unsur-unsur motivasi berasal dari dalam diri seseorang yaitu berupa keadaan yang tidak puas atau ketegangan psikologis ini bisa muncul oleh karena keinginan-

keinginan untuk memperoleh penghargaan, pengakuan, serta berbagai macam kebutuhan lainnya. Dan motivasi berasal dari luar yaitu yang ingin dicapai seseorang, tujuan itu sendiri berada diluar diri seseorang itu namun mengarahkan tingkah laku orang itu untuk mencapainya.

Unsur-unsur motivasi merupakan suatu tenaga dinamis manusia dan munculnya memerlukan rangsangan baik dari dalam maupun dari luar, motivasi sering kali ditandai dengan perilaku yang penuh emosi, motivasi merupakan reaksi pilihan dari beberapa alternatif pencapaian tujuan, motivasi berhubungan erat dengan kebutuhan dalam diri (Purwanto, 2010).

Motivasi mempunyai tiga unsur utama yaitu kebutuhan, dorongan, dan tujuan. kebutuhan terjadi bila individu merasa ada ketidakseimbangan antara apa yang mereka miliki dengan apa yang mereka harapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan atau pencapaian tujuan. Dorongan yang berorientasi pada tujuan tersebut merupakan inti daripada motivasi. Pada dasarnya motivasi mempunyai sifat siklus (melingkar), yaitu motivasi timbul, memicu perilaku tertuju kepada tujuan (goal), dan akhirnya setelah tujuan tercapai, motivasi itu berhenti. Tapi itu akan kembali pada keadaan semula apabila ada suatu kebutuhan lagi.

Siklus tersebut merupakan siklus dasar. Untuk memahami motif pada manusia dengan lebih tuntas, ada faktor lain yang berperan dalam siklus motif tersebut, yaitu faktor kognitif. Seperti kita ketahui bahwa kognitif merupakan proses mental seperti berpikir, ingatan, persepsi. Dengan berperannya faktor kognitif dalam siklus motif, maka *driving state* dapat dipicu oleh pikiran ataupun ingatan.

Pada dasarnya motivasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu (Sadirman, 2003) sebagai berikut:

1. Motivasi Internal.

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Keperluan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internalnya. Kekuatan ini akan memengaruhi pikirannya yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Motivasi internal dikelompokkan menjadi dua, yaitu

Fisiologis, yang merupakan motivasi alamiah seperti rasa lapar, haus, dan lain-lain.

- a. Psikologis, yang dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori dasar.
  1. Kasih sayang, motivasi untuk menciptakan kehangatan, keharmonisan, kepuasan batin/emosi dalam berhubungan dengan orang lain.
  2. Mempertahankan diri, untuk melindungi kepribadian, menghindari luka fisik dan psikologis, menghindari dari rasa malu dan ditertawakan orang, serta kehilangan muka, mempertahankan gengsi dan mendapatkan kebanggaan diri.
  3. Memperkuat diri, mengembangkan kepribadian, berprestasi, mendapatkan pengakuan dari orang lain, memuaskan diri dengan penguasaannya terhadap orang lain.

## 2. Motivasi Eksternal.

Motivasi eksternal tidak dapat dilepaskan dari motivasi internal. Motivasi eksternal adalah motivasi yang timbul dari luar/lingkungan. Misalnya: motivasi eksternal dalam belajar antara lain berupa penghargaan, pujian, hukuman, atau celaan yang diberikan oleh guru, teman atau keluarga.

## 4. Tujuan Motivasi

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauanya untuk melakukan sesuatu sehingga memperoleh hasil atau tujuan tertentu. (Purwanto, 2010)

Sunaryo (2002) mengemukakan bahwa tujuan dari motivasi adalah untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan kerja, meningkatkan kedisiplinan, menciptakan suasana yang kondusif, hubungan kerja yang baik dan mempertinggi tanggungjawab perawat terhadap tugas-tugasnya.

Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013) adalah sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
3. Meningkatkan produktivitas kerja
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau mengguagah seseorang agar timbul keinginan dan kemauanya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006)

## **5. Indikator Motivasi**

Indikator motivasi dapat di klasifikasikam sebagai berikut (Hamzah,2011) :

1. Adanya hasrat keinginan berhasil
2. Adanya dorongan dan kebutuhan belajar
3. Adanya harapan dan cita-cita masa depan
4. Adanya penghargaan dalam belajar
5. Adanya kegiatan yang menarik dalam belajar

6. Adanya lingkungan belajar yang kondusif, sehingga memungkinkan untuk belajar dengan baik.

Menurut (Sudirman, 2005) bahwa ciri-ciri seorang pelajar yang memiliki motivasi tinggi adalah sebagai berikut :

1. Tekun dalam menghadapi tugas, dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama tidak pernah berhenti sebelum selesai
2. Ulet menghadap kesulitan, tidak mudah putus asa
3. Lebih senang bekerja mandiri
4. Tidak cepat bosan mengerjakan tugas-tugas yang berulang-ulang sehingga ia menjadi siswa yang kreatif
5. Dapat memperhatikan pendapat, kalau sudah yakin akan sesuatu.
6. Tidak mudah melepaskan hal yang di yakini
7. Senang , mencari dan memecahkan soal-soal.

## **6. Ciri Motivasi**

Menurut Sardiman A.M (2005), motivasi yang ada pada diri setiap orang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
- 2) Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa). Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang telah dicapainya).
- 3) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah “untuk orang dewasa (misalnya masalah pembangunan agama, politik, ekonomi, keadilan, pemberantasan korupsi, penentangan terhadap setiap tindak criminal, amoral, dan sebagainya).
- 4) Lebih senang bekerja mandiri.
- 5) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).

- 6) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
- 7) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu.
- 8) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

## **B. Pendidikan Keperawatan**

### **1. Pengertian**

Keperawatan adalah bentuk pelayanan profesional berupa pemenuhan kebutuhan dasar yang di berikan kepada individu yang sehat maupun sakit yang mengalami gangguan fisik, psikis dan sosial agar dapat mencapai derajat kesehatan yang optimal. bentuk pemenuhan kebutuhan dasar berupa dapat meningkatkan kemampuan yang ada pada individu, mencegah, memperbaiki dan melakukan rehabilitasi dari suatu keadaan yang di persepsikan sakit oleh individu (Nursalam&Efandi, 2008).

Perawat adalah suatu profesi yang memiliki suatu fungsi autonomi yang di definisikan sebagai fungsi profesional keperawatan. fungsi profesional yaitu membantu mengenali dan menemukan kebutuhan pasien yang bersifat segera yang merupakan tanggung jawab perawat untuk mengetahui kebutuhan pasien dan memenuhinya. Dalam teorinya tentang disiplin proses keperawatan mengandung elemen dasar yaitu, perilaku pasien, reaksi perawat dan tindakan perawatan yang dirancang untuk kebaikan pada pasien (Suwignyo, 2007)

Pendidikan keperawatan merupakan bagaian dari pendidikan kesehatan sebagaimana halnya pendidikan kedokteran, kesehatan masyarakat, farmasi, kedokteran gigi dan lain-lain. pendidikan keperawatan merupakan pendidikan profesi dimana polanya harus di kembangkan sesuai dengan kaidah ilmu dan profesi yang dilandskan oleh akademik keprofesian. Keperawatan adalah profesi yang sudah mendapatkan pengakuan dari profesi lain, di tuntut untuk

mengembangkan diri, di tuntut berpartisipasi aktif dalam sistem pelayanan kesehatan agar keberadaanya mendapat pengakuan dari masyarakat (Maulana, 2014)

## **2. Sistem Pendidikan Keperawatan**

Menurut Nursalam & Efendi (2008) , sistem pendidikan tinggi di indonesia di bagi sebagai berikut :

### **a) Program pendidikan DIII Keperawatan**

Program pendidikan DIII keperawatan yang meluluskan perawat generalis sebagai perawat vokasional (ahli madya keperawatan) berlandaskan keilmuan dan keprofesian yang kokoh.

Sebagai perawat Vokasional atau Profesional pemula harus memiliki tingkah laku dan kemampuan profesional serta mampu melaksanakan asuhan dasar keperawatan dasar secara mandiri di bawah supervisi, selain itu memiliki kemampuan praktik keperawatan berdasarkan kebutuhan dasar manusia dengan memanfaatkan IPTEK ( Ilmu Pengetahuan dan Tekhnologi) yang maju dan tepat guna.

### **b) Program Pendidikan Ners**

Program pendidikan Ners menghasilkan lulusan perawat Sarjana Keperawatan dan Profesional (Ners = “Frist Profesional Degree”) dengan sikap tingkah laku dan kemampuan profesional serta mampu melaksanakan asuhan keperawatan dasar (sampai dengan kerumitan tertentu) secara mandiri. Sebagai perawat profesional yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan objektif klien dan melakukan supervisi praktik keperawatan yang dilakukan oleh perawat profesional pemula.

Selain itu juga di tuntut untuk mempunyai kemampuan dalkam meningkatkan mutu dalam pelayanan asuhan keperawatan dengan memanfaatkan IPTEK ( Ilmu Pengetahuan dan Tekhnologi) serta melakukan riset keperawatan dasar dan penerapan sederhana. Program pendidikan Ners memiliki landasan keilmuan yang kokoh

dan landasan keprofesian yang mantap sesuai dengan sifat pendidikan Profesi.

c) Program Magister Keperawatan

Program magister keperawatan menghasilkan perawat ilmuwan dengan sikap dan tingkah laku dari kemampuan sebagai ilmuwan keperawatan. Sebagai perawat ilmuwan di harapkan memiliki kemampuan sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan pelayanan profesi dengan penelitian dan pengembangan
- 2) Berpartisipasi dalam pengembangan bidang ilmunya
- 3) Mengembangkan penampilanya yang lebih luas dengan mengaitkan ilmu profesi yang serupa.
- 4) Merumuskan pendekatan penyelesaian berbagai masalah ,masyarakat dengan cara penalaran ilmiah ( keputusan Mendikbud No.056/U/1994-pasal 2 ayat 3)

d) Program Pendidikan Ners Spesialis

Program Ners Spesialis menghasilkan Magister keperawatan dan profesional (*ners spesialis, second profesional degree*), dengan sikap, tingkah laku, dan ketrampilan profesional serta mampu untuk melaksanakan pelayanan asuhan keperawatan spesialistik.

### 3. Tujuan Pendidikan keperawatan

Tujuan dari pendidikan keperawatan menurut Nursalam & Efendi (2008) adalah :

- a) Menumbuhkan dan membina sikap serta tingkah laku profesional yang sesuai dengan tuntunan profesi keperawatan
- b) Membangun landasan ilmu pengetahuan yang kokoh untuk melaksanakan pelayanan asuhan keperawatan profesional mengembangkan diri pribadi dan ilmu keperawatan
- c) Menumbuhkan ketrampilan yang profesional mencakup keterampilan intelektual ,teknikal dan interpersonal

- d) Menumbuhkan dan membina landasan etik keperawatan yang kokoh.

### **C. Faktor-faktor yang berhubungan dengan Motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan Sarjana keperawatan**

Menurut Nursalam (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi diantaranya:

#### **1. Persaingan**

Persaingan adalah kegiatan yang berdasarkan atas sikap rasional dan emosional dalam mencapai prestasi kerja yang terbaik. Persaingan di picu oleh ambisi untuk memperoleh pengakuan, penghargaan dan status sosial yang terbaik (Hasibuan SP, 2002)

Kondisi tenaga kerja Indonesia masih menjadi beban yang sangat berat dan telah menjadi prioritas dalam pembangunan nasional untuk dapat bersaing di lingkungan kerja yang ketat dan ketimpangan penawaran angkatan kerja dan kesempatan kerja, maka setiap individu harus memiliki daya saing dibanding dengan pesaing lain dalam dunia kerja, salah satu kompetensi dasar yang harus dimiliki adalah memiliki kepribadian yang kompeten latar belakang pendidikan yang unggul wawasan berkarir dan wawasan internasional di era globalisasi (Kurniawati, 2003)

Persaingan adalah sesuatu yang sangat wajar, karena kita tidak melakukan segala sesuatu dengan sendirian, ada orang lain yang mengerjakan tugas yang sama dengan kita, oleh karena itu salah satu upaya yang harus dilakukan oleh tenaga perawat untuk meningkatkan daya saing adalah dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi agar dapat berkompetisi di dunia kerja khususnya bidang keperawatan (Agustinus, 2008).

## **2. Dukungan Keluarga**

Dukungan keluarga adalah sikap, tindakan dan penerimaan keluarga terhadap anggota keluarganya yang bersifat mendukung selalu siap memberikan pertolongan dan bantuan jika diperlukan. Alam hal ini penerima dukungan keluarga akan tahu bahwa ada orang lain yang memperhatikan, menghargai dan mencintainya (Friedman, 2010).

Ketegangan dalam kehidupan keluarga akan menciptakan suatu kondisi baik tidaknya suatu hubungan atau kegiatan yang individu lakukan. dukungan dari keluarga akan memberikan kelancaran usahanya, lingkungan keluarga yang harmonis dalam berinteraksi akan menunjang kesuksesan serta mengarahkan tenaga kerjanya lebih efisien (Dhiah U, 2007).

## **3. Sosial Ekonomi**

Menurut Santrock (2007) status sosial ekonomi sebagai pengelompokan orang-orang berdasarkan kesamaan karakteristik pekerjaan, pendidikan ekonomi. Secara umum anggota masyarakat memiliki pekerjaan yang bervariasi, dan beberapa individu memiliki akses yang lebih besar terhadap pekerjaan berstatus lebih tinggi di banding orang lain, tingkat pendidikan yang berbeda ada beberapa individual memiliki akses lebih besar terhadap pendidikan yang lebih baik di banding orang lain, sumber daya ekonomi yang berbeda, tingkat kekuasaan untuk mempengaruhi institusi masyarakat

Kondisi ekonomi orang tua adalah keadaan atau kenyataan yang terlihat atau dirasakan oleh indra manusia, tentang keadaan orang tua dan kemampuan orangtua dalam memenuhi kebutuhannya, kondisi ekonomi yaitu tingkat pendapatan, tingkat pengeluaran dan pemenuhan kebutuhan hidup serta kepemilikan harta yang ternilai ekonomi akan mempengaruhi mahasiswa dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. semakin tinggi pendapatan orang tua maka mahasiswa akan semakin termotivasi untuk melanjutkan pendidikannya karena

tingkat pendapatan orangtua akan berperan dalam mendukung pembiayaan pendidikan, penyedia sarana dan prasarana bagi kelancaran pendidikan anak-anaknya (Suryani, 2006).

Status sosial ekonomi di lingkungan keluarga merupakan salah satu faktor eksternal timbulnya motivasi melanjutkan pendidikan anak ke jenjang yang lebih tinggi.” Motivasi perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang di tandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan “ (Hamalik, 2010)

#### **4. Dukungan Atasan**

Manager merupakan orang yang melakukan fungsi manajemen, dukungan manager dapat mempengaruhi faktor motivasi dan lingkungan, secara umum kemampuan manager dinilai dari kemampuannya dalam memotivasi ( Nursalam, 2011)

Dukungan adalah suatu kondisi dimana seseorang diberi dorongan sehingga merasa aman dan nyaman secara psikologis, atasan atau pimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam bekerja sama dengan bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi ( Hasibuan, 2009)

Dukungan pimpinan adalah kebijakan yang di berikan oleh pihak rumah sakit terhadap perawat untuk melanjutkan pendidikan tinggi keperawatan, pimpinan merupakan pendukung utama dalam membantu perawat untuk mencapai target jangka panjang, pimpinan yang tidak mendukung perawat untuk melanjutkan pendidikan akan menurunkan motivasi perawat untuk menempuh pendidikan berkelanjutan.

Fernald yang dikutip oleh Rola (2006) dalam Widiastuti (2007), mengungkapkan terdapat empat faktor yang berpengaruh terhadap motivasi berprestasi bagi seseorang, yaitu:

##### 1) Pengaruh keluarga dan kebudayaan (*Family and Cultural Influences*)

Besarnya kebebasan yang diberikan orang tua kepada anaknya, jenis pekerjaan orang tua dan jumlah serta urutan anak dalam satu

keluarga memiliki pengaruh yang sangat besar dalam perkembangan motivasi berprestasi. Produk-produk kebudayaan pada suatu negara seperti cerita rakyat sering mengandung tema-tema prestasi yang bisa meningkatkan semangat warga negaranya.

2) Peranan Dari Konsep Diri (*Role of Self Concept*)

Konsep diri merupakan bagaimana seseorang berpikir mengenai dirinya sendiri. Apabila individu percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka individu akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut, sehingga berpengaruh dalam bertingkah laku.

3) Pengaruh dan Peran Jenis Kelamin (*Influence of Sex Roles*)

Prestasi yang tinggi biasanya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara para pria (Stein&Beiley dalam Fernald&Fernald, 1999). Kemudian Horner (dalam Santrock, 1998) juga menyatakan bahwa pada wanita terdapat kecenderungan takut akan kesuksesan (*fear of success*) yang artinya pada wanita terdapat kekhawatiran bahwa dirinya akan ditolak oleh masyarakat apabila dirinya memperoleh kesuksesan

4) Pengakuan dan Prestasi (*Recognition and Archievement*)

Individu akan termotivasi untuk bekerja keras jika dirinya merasa dipedulikan oleh orang lain.

Motivasi belajar terjadi dari tindakan perbuatan persiapan mengajar. Menurut Dimiyati (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi belajar adalah sebagai berikut :

1. Cita-cita/aspirasi jiwa

Motivasi belajar tampak pada keinginan anak yang sejak kecil, seperti keinginan bermain. Keberhasilan mencapai keinginan tersebut menumbuhkan keinginan bergiat. Bahkan dikemudian hari menimbulkan cita-cita dalam kehidupan. Timbulnya cita-cita dibarengi

oleh perkembangan akal, moral, kemauan, bahasa dan nilai-nilai kehidupan.

2. Kemampuan siswa

Keinginan seorang anak perlu dibarengi kemampuan dan kecakapan mencapainya. Keinginan membaca perlu dibarengi kemampuan mengenal dan mengucapkan huruf "R". Misalnya dapat dibatasi dengan diri melatih ucapan "R" yang benar. Latihan berulang kali menyebabkan bentuknya kemampuan mengucapkan "R". Dengan kemampuan pengucapan huruf "R" akan terpenuhi keinginan akan kemampuan belajar yang memperkuat anak-anak untuk melaksanakan tugas-tugas perkembangan.

3. Kondisi siswa

Kondisi siswa yang meliputi kondisi jasmani dan rohani mempengaruhi motivasi belajar. Seorang yang sakit, lapar atau marah-marah akan mengganggu perhatian belajar. Sebaliknya seorang siswa yang sehat, kenyang, dan gembira akan memusatkan perhatian pada pelajaran dan akan termotivasi untuk belajar.

4. Kondisi lingkungan siswa

Lingkungan siswa dapat berubah keadaan alam, lingkungan tempat tinggal, pergaulan sebaya dan kehidupan masyarakat. Sebagai anggota masyarakat, maka siswa dapat terpengaruh oleh lingkungan sekitar, bencana alam, tempat tinggal yang kumuh, ancaman teman yang nakal akan mengganggu kesungguhan belajar, sebaliknya kampus, sekolah yang indah, pergaulan siswa yang rukun akan memperkuat motivasi belajar. Dengan lingkungan yang aman, tenteram, tertib dan indah maka semangat belajar akan mudah diperkuat.

5. Unsur-unsur dinamis dalam belajar dan pembelajaran

Siswa memiliki perasaan, perhatian, kemauan, ingatan dan pikiran yang mengalami perubahan berkat pengalaman hidup, pengalaman teman sebayanya berpengaruh pada motivasi dan perilaku

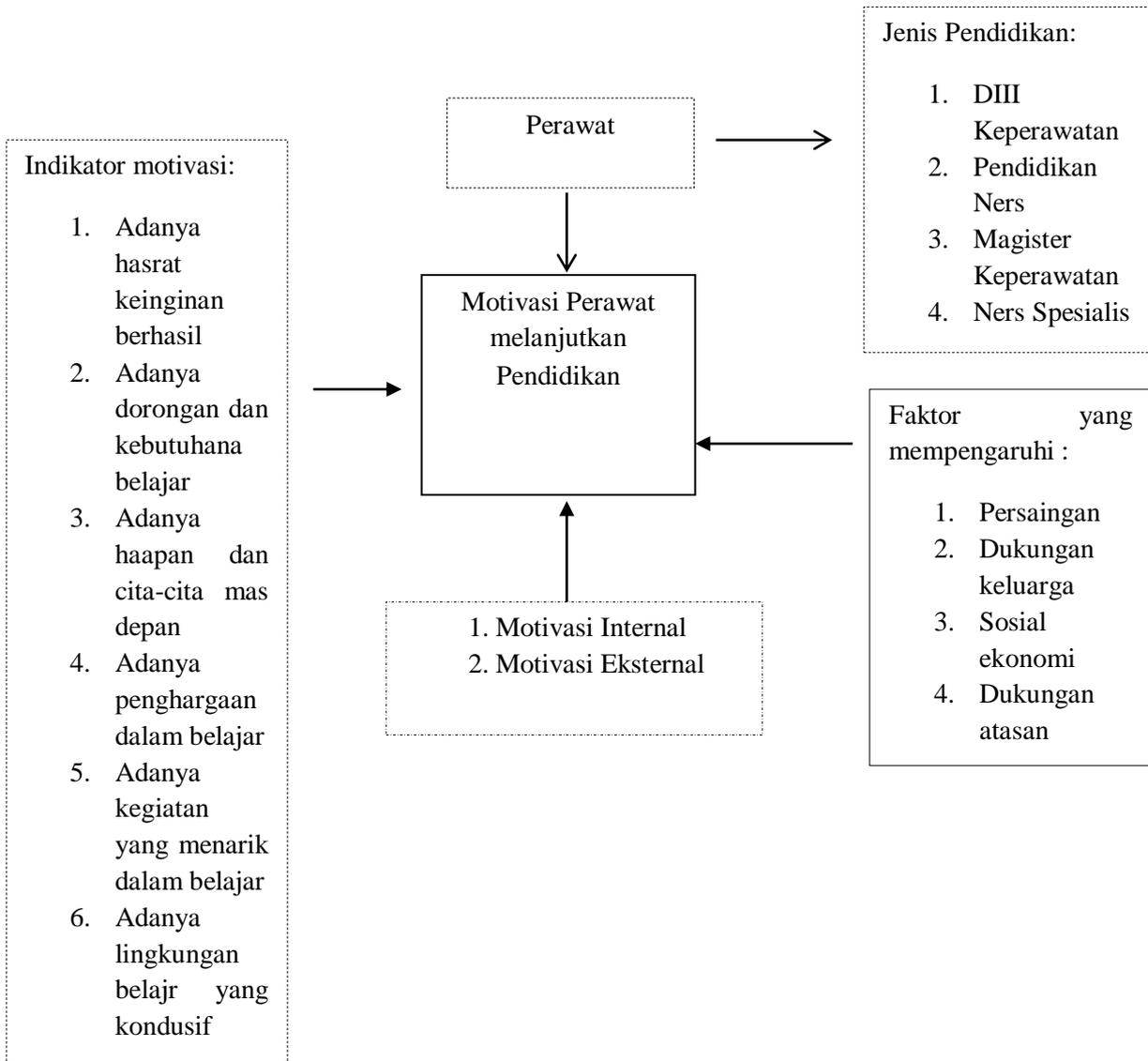
belajar. Lingkungan siswa yang berupa lingkungan alam, tempat tinggal dan pergaulan juga mengalami perubahan. Lingkungan budaya siswa yang berupa surat kabar, majalah, radio, ke semua lingkungan tersebut mendinamiskan motivasi belajar.

6. Upaya guru dalam mengelola kelas

Upaya guru dalam membelajarkan siswa terjadi di sekolah maupun di luar sekolah. Upaya pembelajaran di sekolah meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan tertib belajar di sekolah
- b. Membina disiplin belajar dalam setiap kesempatan
- c. Membina belajar tertib bergaul
- d. Membina belajar tertib lingkungan sekolah

### D. Kerangka Teori



Keterangan :

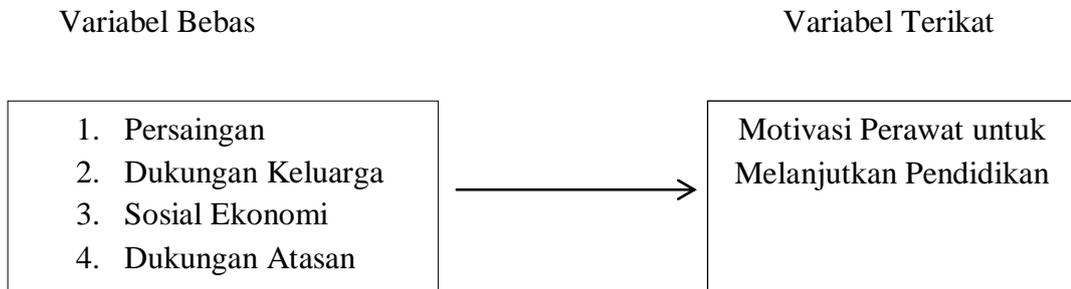
: yang di teliti

: yang tidak di teliti

Gambar 1. Kerangka Teori

Sumber : Nursalam (2014), Nursalam&Effendi (2008), Sadirman (2003), Hamzah (2011)

### E. Kerangka Konsep



Gambar 2. Kerangka Konsep Penelitian

### F. Hipotesis

Ada hubungan antara tingkat persaingan, dukungan keluarga, sosial ekonomi, dukungan atasan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.