

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengetahuan

a. Pengertian Pengetahuan

Pengetahuan ialah apa yang diketahui atau hasil pekerjaan tahu. Pekerjaan tahu tersebut adalah hasil daripada : kenal, sadar, insaf, mengerti dan pandai (Salam, 2018).

“Ilmu” merupakan terjemahan dari kata Inggris science. Kata science berasal dari kata Latin scientia yang berarti “pengetahuan”. Kata scientia berasal dari bentuk kata kerja scire yang artinya “mempelajari”, “mengetahui”. Oemarjoedi (dalam Dulistiawati, 2013) pengetahuan adalah faktor penentu bagaimana manusia berpikir, merasa dan bertindak (Menurut Soeprpto dalam Sobur, 2013).

Makna kolektif pengetahuan adalah kumpulan informasi yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok, atau budaya tertentu. Sedangkan secara umum pengetahuan menurut Reber (2010) adalah komponen-komponen mental yang dihasilkan dari semua proses apapun, entah lahir dari bawaan atau dicapai lewat pengalaman. Berdasarkan beberapa definisi tentang pengetahuan dapat disimpulkan bahwa pengetahuan adalah kumpulan informasi yang didapat dari pengalaman atau sejak lahir yang menjadikan seseorang itu tahu akan Ada banyak ahli yang mendefinisikan pengetahuan, (Salam, 2008) mengemukakan bahwa

pengetahuan ialah apa yang diketahui atau hasil pekerjaan tahu. Pekerjaan tahu tersebut adalah hasil daripada : kenal, sadar, insaf, mengerti dan pandai (Reber, 2010) .

“Ilmu” merupakan terjemahan dari kata Inggris science. Kata science berasal dari kata Latin scientia yang berarti “pengetahuan”. Kata scientia berasal dari bentuk kata kerja scire yang artinya “mempelajari”, “mengetahui”. Oemarjoedi (dalam Dulistiawati, 2013)

Pengetahuan adalah faktor penentu bagaimana manusia berpikir, merasa dan bertindak. Pengetahuan dalam makna kolektif, pengetahuan adalah kumpulan informasi yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok, atau budaya tertentu. Sedangkan secara umum pengetahuan adalah komponen-komponen mental yang dihasilkan dari semua proses apapun, entah lahir dari bawaan atau dicapai lewat pengalaman. Berdasarkan beberapa definisi tentang pengetahuan dapat disimpulkan bahwa pengetahuan adalah kumpulan informasi yang didapat dari pengalaman atau sejak lahir yang menjadikan seseorang itu tahu akan sesuatu. Proses tahu tersebut diperoleh dari proses kenal, sadar, insaf, mengerti dan pandai (Reber, 2010).

b. Sumber Pengetahuan

Pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang tentu saja berasal dari berbagai sumber (Salam, 2018). Berikut adalah sumber pengetahuan:

1. Kepercayaan yang didasarkan dari tradisi
2. Kebiasaan-kebiasaan dan agama
3. Pancaindra/pengalaman
4. Akal pikiran
5. Intuisi individual

c. Jenis Pengetahuan

Khususnya dalam pokok bahasan Manajemen Pengetahuan, terdapat dua jenis utama pengetahuan bila dilihat dari perihal eksplisitasnya (Salam, 2018):

1. Pengetahuan Implisit

Pengetahuan implisit adalah pengetahuan yang masih tertanam dalam bentuk pengalaman seseorang dan berisi faktor-faktor yang tidak bersifat nyata seperti keyakinan pribadi, perspektif, dan prinsip. Pengetahuan diam seseorang biasanya sulit untuk ditransfer ke orang lain baik secara tertulis ataupun lisan. Kemampuan berbahasa,

mendesain, atau mengoperasikan mesin atau alat yang rumit membutuhkan pengetahuan yang tidak selalu bisa tampak secara eksplisit, dan juga tidak sebegitu mudahnya untuk mentransferkannya ke orang lain secara eksplisit (Salam, 2018).

Contoh sederhana dari pengetahuan implisit adalah kemampuan mengendara sepeda. Pengetahuan umum dari bagaimana mengendara sepeda adalah bahwa agar bisa seimbang, bila sepeda oleh ke kiri, maka arahkan setir ke kanan. Untuk berbelok ke kanan, pertama belokkan dulu setir ke kiri sedikit, lalu ketika sepeda sudah condong ke kanan, belokkan setir ke kanan. Tapi mengetahui itu saja tidak cukup bagi seorang pemula untuk bisa menyetir sepeda (Salam, 2018).

Seseorang yang memiliki pengetahuan implisit biasanya tidak menyadari bahwa dia sebenarnya memilikinya dan juga bagaimana pengetahuan itu bisa menguntungkan orang lain. Untuk mendapatkannya, memang dibutuhkan pembelajaran dan keterampilan, namun tidak lantas dalam bentuk-bentuk yang tertulis. Pengetahuan implisit sering kali berisi kebiasaan dan budaya yang bahkan kita tidak menyadarinya (Salam, 2018).

2. Pengetahuan Eksplisit

Pengetahuan eksplisit adalah pengetahuan yang telah didokumentasikan atau disimpan dalam wujud nyata berupa media atau semacamnya. Dia telah diartikulasikan ke dalam bahasa formal dan bisa dengan relatif mudah disebarkan secara luas. Informasi yang tersimpan di ensiklopedia (termasuk Wikipedia) adalah contoh yang bagus dari pengetahuan eksplisit (Salam, 2018).

Bentuk paling umum dari pengetahuan eksplisit adalah petunjuk penggunaan, prosedur, dan video how-to. Pengetahuan juga bisa termediakan secara audio-visual. Hasil kerja seni dan desain produk juga bisa dipandang sebagai suatu bentuk pengetahuan eksplisit yang merupakan eksternalisasi dari keterampilan, motif dan pengetahuan manusia (Salam, 2018).

Bagaimana membuat pengetahuan implisit menjadi eksplisit merupakan fungsi utama dari strategi Manajemen Pengetahuan (Salam, 2018).

3. Pengetahuan empiris

Pengetahuan yang lebih menekankan pengamatan dan pengalaman inderawi dikenal sebagai pengetahuan empiris atau pengetahuan aposteriori. Pengetahuan ini bisa didapatkan dengan melakukan pengamatan yang dilakukan

secara empiris dan rasional. Pengetahuan empiris tersebut juga dapat berkembang menjadi pengetahuan deskriptif bila seseorang dapat melukiskan dan menggambarkan segala ciri, sifat, dan gejala yang ada pada objek empiris tersebut. Pengetahuan empiris juga bisa didapatkan melalui pengalaman pribadi manusia yang terjadi berulang kali. Misalnya, seseorang yang sering dipilih untuk memimpin organisasi dengan sendirinya akan mendapatkan pengetahuan tentang manajemen organisasi (Salam, 2018).

4. Pengetahuan rasionalisme

Pengetahuan rasionalisme adalah pengetahuan yang diperoleh melalui akal budi. Rasionalisme lebih menekankan pengetahuan yang bersifat apriori; tidak menekankan pada pengalaman. Misalnya pengetahuan tentang matematika. Dalam matematika, hasil $1 + 1 = 2$ bukan didapatkan melalui pengalaman atau pengamatan empiris, melainkan melalui sebuah pemikiran logis akal budi (Salam, 2018).

d. Faktor-faktor yang memengaruhi pengetahuan

Pengetahuan seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor (Salam, 2018), di antaranya:

1. Pendidikan

Pendidikan adalah sebuah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok dan juga usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan, maka jelas dapat kita kerucutkan sebuah visi pendidikan yaitu mencerdaskan manusia (Salam, 2018).

2. Media

Media yang secara khusus didesain untuk mencapai masyarakat yang sangat luas. Jadi contoh dari media massa ini adalah televisi, radio, koran, dan majalah (Salam, 2018).

3. Informasi

Pengertian informasi menurut *Oxford English Dictionary*, adalah "*that of which one is apprised or told: intelligence, news*". Kamus lain menyatakan bahwa informasi adalah sesuatu yang dapat diketahui, namun ada pula yang menekankan informasi sebagai transfer pengetahuan. Selain itu istilah informasi juga memiliki arti yang lain sebagaimana diartikan oleh RUU teknologi informasi yang mengartikannya sebagai suatu teknik untuk mengumpulkan, menyiapkan, menyimpan, memanipulasi, mengumumkan, menganalisis, dan menyebarkan informasi dengan tujuan tertentu. Sedangkan informasi sendiri

mencakup data, teks, gambar, suara, kode, program komputer, basis data.

Adanya perbedaan definisi informasi dikarenakan pada hakikatnya informasi tidak dapat diuraikan (*intangible*), sedangkan informasi itu dijumpai dalam kehidupan sehari-hari, yang diperoleh dari data dan pengamatan terhadap dunia sekitar kita serta diteruskan melalui komunikasi (Salam, 2018).

e. **Tingkat Pengetahuan**

Pengetahuan adalah keyakinan yang dibenarkan (Plato, 2015). Namun terdapat definisi yang disepakati secara tunggal, bahwa pengetahuan melibatkan proses kognitif yang kompleks, persepsi, pembelajaran, komunikasi, asosiasi dan penalaran (Kuntowicaksono dalam Apriliani, 2015). Pengetahuan diperoleh melalui pengalaman, input informasi melalui panca indera, ingatan dan menjadi proses terus menerus berjalan sepanjang hayat.

Menurut Notoatmodjo (2013), Pengetahuan mempunyai 6 tingkatan yang bergerak dari yang sederhana sampai yang kompleks.

1. Tahu (Know).

Tahu merupakan tingkat pengetahuan yang paling rendah. Kata kerja untuk mengukur bahwa orang tahu tentang apa yang dipelajari antara lain : menyebutkan dan menyatakan.

2. Memahami (Understanding).

Memahami diartikan sebagai suatu kemampuan untuk memahami dan menjelaskan secara benar arti suatu bahan pelajaran atau tentang obyek yang diketahui dan dapat diinterpretasikan materi tersebut secara benar, seperti menafsirkan, menjelaskan, meringkas tentang sesuatu. Kemampuan semacam ini lebih tinggi daripada tahu.

3. Penerapan (Application).

Penerapan adalah kemampuan menggunakan atau menafsirkan suatu bahan yang sudah dipelajari ke dalam situasi baru atau konkrit, seperti menerapkan suatu dalil, metode, konsep, prinsip, dan teori. Kemampuan ini lebih tinggi nilainya daripada pemahaman.

4. Analisis (Analysis).

Analisis adalah kemampuan untuk menguraikan atau menjabarkan sesuatu ke dalam komponen atau bagian-bagian sehingga susunannya dapat dimengerti. Kemampuan ini meliputi mengenal masalah-masalah, hubungan antar bagian, serta prinsip yang digunakan dalam organisasi materi pelajaran.

5. Sintetis (Synthetic).

Kemampuan sintetis merupakan kemampuan untuk menghimpun bagian ke dalam suatu keseluruhan, seperti merumuskan tema, rencana, atau melihat hubungan/abstrak dari berbagai informasi atau fakta. Jadi kemampuan merumuskan suatu pola atau struktur baru berdasarkan informasi dan fakta.

6. Evaluasi (Evaluation).

Evaluasi berkaitan dengan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk membuat suatu penilaian terhadap sesuatu berdasarkan maksud atau kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dapat bersifat internal dan dapat bersifat relevan dengan maksud tertentu.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan teori Y Douglas McGregor maupun teori motivasi kontemporer, arti motivasi adalah 'alasan' yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu.

Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. Berbeda dengan motivasi dalam pengertian yang berkembang di masyarakat yang sering kali disamakan dengan 'semangat', seperti contoh dalam percakapan "saya ingin anak saya memiliki motivasi yang tinggi". Statemen ini bisa diartikan orang tua tersebut menginginkan anaknya memiliki semangat belajar yang tinggi. Maka, perlu dipahami bahwa ada perbedaan penggunaan istilah motivasi di masyarakat. Ada yang mengartikan motivasi sebagai sebuah alasan, dan ada juga yang mengartikan motivasi sama dengan semangat. (Weiner, 2010)

Dalam hubungan antara motivasi dan intensitas, intensitas terkait dengan seberapa giat seseorang berusaha, tetapi intensitas tinggi tidak menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Sebaliknya elemen yang terakhir, ketekunan, merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya (Hidayat, 2014).

Motivasi berasal dari bahasa Latin "*movere*", yang berarti menggerakkan. Menurut Weiner (2010) motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak,

mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu.

Menurut Uno (2017), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan.

Sedangkan Imron (2016) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari bahasa Inggris "*motivation*" yang berarti dorongan atau pengalasan untuk melakukan suatu aktivitas hingga mencapai tujuan.

Dari serangkain pengertian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan, menyelesaikan, menghentikan, dsb, suatu aktivitas guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan dari motivasi tersebut.

b. Sejarah Teori Motivasi

Tahun 1950an merupakan periode perkembangan konsep-konsep motivasi. Teori-teori yang berkembang pada masa ini adalah hierarki Teori Kebutuhan, Teori X dan Y, dan Teori Dua Faktor. Teori-teori kuno dikenal karena merupakan dasar berkembangnya teori yang ada hingga saat ini yang digunakan oleh manajer pelaksana di organisasi-organisasi di dunia dalam menjelaskan motivasi karyawan (David McClelland, 2010).



Gambar 2.1 Hierarki Teori Kebutuhan Maslow

(Weiner, 2010), (David McClelland, 2010)

1. Teori hierarki kebutuhan

Teori motivasi yang paling terkenal adalah Teori Hierarki Kebutuhan milik Abraham Maslow. Ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis (rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya), rasa aman (rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional), sosial (rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan), penghargaan (faktor penghargaan internal dan eksternal), dan aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri). Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan.

Kebutuhan fisiologis dan rasa aman dideskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah sedangkan kebutuhan

sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas. Perbedaan antara kedua tingkat tersebut adalah dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipenuhi secara eksternal. Teori kebutuhan Maslow telah menerima pengakuan luas di antara manajer pelaksana karena teori ini logis secara intuitif.. Namun, penelitian tidak memperkuat teori ini dan Maslow tidak memberikan bukti empiris dan beberapa penelitian yang berusaha mengesahkan teori ini tidak menemukan pendukung yang kuat.

2. Teori X dan teori Y

Douglas McGregor menemukan teori X dan teori Y setelah mengkaji cara para manajer berhubungan dengan para karyawan. Kesimpulan yang didapatkan adalah pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

Ada empat asumsi yang dimiliki manajer dalam teori X.

- a) Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya.

- b) Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal, di mana ini adalah asumsi ketiga.
- d) Sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Bertentangan dengan pandangan-pandangan negatif mengenai sifat manusia dalam teori X, ada pula empat asumsi positif yang disebutkan dalam teori Y.

- 1) Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
- 2) Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- 3) Karyawan bersedia belajar untuk menerima, mencari, dan bertanggungjawab.
- 4) Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

Pengertian, Visioner, Tegas, Bijaksana Bisa menempatkan diri, Mampu/cakap Terbuka, Mampu mengatur, Disegani, Cerdas, Cekatan, Terampil, Pemotivasi, Jujur, Berwibawa, Berwawasan luas, Konsekuen, Melayani, Credible, Mampu membawa perubahan, Adil, Berperikemanusiaan, Kreatif, Inovatif, Sabar, Bertanggung jawab, Konsisten, Low profile, Sederhana dan humble (rendah hati), Rendah hati/humble, Royal/tidak kikir, berjiwa sosial Loyal (setia) kepada bawahan, Disiplin, Mampu menjadi tauladan/memberi contoh, Punya integritas, Berdikasi/berjiwa mengabdikan, Dapat dipercaya (credible), Percaya diri, Kritis, Religious, Mengayomi, Responsive (cepat tanggap), Teliti, Supel (ramah), Pema'af, Peduli (care), Profesional, Berprestasi, Penyelesai Masalah (problem solver), Good looking, Sopan, Cerdas secara emosi (memiliki tingkat EQ yang tinggi). (David McClelland, 2010)

c. Teori Motivasi Kontemporer

Teori motivasi kontemporer bukan teori yang dikembangkan baru-baru ini, melainkan teori yang menggambarkan kondisi pemikiran saat ini dalam menjelaskan motivasi karyawan. Teori motivasi kontemporer mencakup teori-teori berikut. (David McClelland, 2010).

1. Teori kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland dan teman-temannya. Teori kebutuhan McClelland berfokus pada tiga kebutuhan yang didefinisikan sebagai berikut:

- a) kebutuhan berprestasi: dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- b) kebutuhan berkuasa: kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c) kebutuhan berafiliasi: keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab.

2. Teori evaluasi kognitif

Teori evaluasi kognitif adalah teori yang menyatakan bahwa pemberian penghargaan-penghargaan ekstrinsik untuk perilaku yang sebelumnya memuaskan secara intrinsik cenderung mengurangi tingkat motivasi secara keseluruhan. Teori evaluasi kognitif telah diteliti secara eksensif dan ada banyak studi yang mendukung.

3. Teori penentuan tujuan

Teori penentuan tujuan adalah teori yang mengemukakan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Artinya, tujuan memberitahu seorang karyawan apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan.

4. Teori penguatan

Teori penguatan adalah teori di mana perilaku merupakan sebuah fungsi dari konsekuensi-konsekuensinya jadi teori tersebut mengabaikan keadaan batin individu dan hanya terpusat pada apa yang terjadi pada seseorang ketika ia melakukan tindakan.

5. Teori Keadilan

Teori keadilan adalah teori bahwa individu membandingkan masukan-masukan dan hasil pekerjaan mereka dengan masukan-masukan dan hasil pekerjaan orang lain, dan kemudian merespons untuk menghilangkan ketidakadilan.

6. Teori harapan

Teori harapan adalah kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa

tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada dan pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut.

d. Area Motivasi Manusia

Empat area utama motivasi manusia adalah makanan, cinta, seks, dan pencapaian. Tujuan-tujuan yang mendasari motivasi ditentukan sendiri oleh individu yang melakukannya, individu dianggap tergerak untuk mencapai tujuan karena motivasi intrinsik (keinginan beraktivitas atau meraih pencapaian tertentu semata-mata demi kesenangan atau kepuasan dari melakukan aktivitas tersebut), atau karena motivasi ekstrinsik, yakni keinginan untuk mengejar suatu tujuan yang diakibatkan oleh imbalan-imbalan eksternal. disamping itu terdapat pula faktor yang lain yang mendukung diantaranya ialah faktor internal yang datang dari dalam diri orang itu sendiri (David McClelland, 2010).

e. Variabel-Variabel Motivasi

Cut Zurnali (2014) menyatakan bahwa variabel motivasi terdiri dari:

- (1) Motif atas kebutuhan dari pekerjaan (Motive);
- (2) Pengharapan atas lingkungan kerja (Expectation);
- (3) Kebutuhan atas imbalan (Insentive). Hal ini juga sesuai dengan yang di kemukakan Atkinson (William G Scott, 2019), memandang bahwa motivasi adalah merupakan hasil penjumlahan dari fungsi-fungsi motive, harapan dan insentif (Atkinson views

motivation strength in the form of an equation-motivation = f (motive + expectancy + incentive). Jadi, mengacu pada pendapat-pendapat para ahli di atas, Cut Zurnali (2014) mengemukakan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh motif, harapan dan insentif yang diinginkan. Dalam banyak penelitian di bidang manajemen, administrasi, dan psikologi, variabel-variabel motivasi ini sering digunakan. Berikut akan dijelaskan masing-masing variabel motivasi sebagai berikut :

1) Motif

Menurut Cut Zurnali (2014), motif adalah faktor-faktor yang menyebabkan individu bertindak atau bersikap tertentu. Jadi dicoba untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti kebutuhan apa yang dicoba dipenuhi oleh seseorang? Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu pekerjaan atau aktivitas. Ini berarti bahwa setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam dirinya (inner needs) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan tindakan yang mereka lakukan.

Lebih lanjut Cut Zurnali mengutip pendapat Fremout E. kast dan James E. Rosenzweig (2019) yang mendefinisikan motive sebagai: a motive what prompts a person to act in a

certain way or at least develop appropensity for speccific behavior. The urge to action can tauched off by an external stimulus, or it can be internally generated in individual thought processes. Jadi motive adalah suatu dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau sedikitnya adalah suatu kecenderungan menyumbangkan perbuatan atau tingkah laku tertentu.

Motive adalah kebutuhan yang belum terpuaskan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Secara lengkap motiv menurut Scott motive are unsatiesfied need which prompt an individual toward the accomplishment of aplicable goals. Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan, motive adalah dorongan yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan perbuatan guna memenuhi kepuasannya yang belum terpuaskan. Selain itu, Maslow sebagaimana diungkap pada halaman sebelumnya membagi kebutuhan manusia ke dalam beberapa hierarki, yakni kebutuhan-kebutuhan fisik, keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan atau prestise dan kebutuhan aktualisasi diri.

William G Scott (2019)

2) Harapan

Mengacu pada pendapat Victor Vroom, Cut Zurnali (2014) mengemukakan bahwa ekspektasi adalah adanya

kekuatan dari kecenderungan untuk bekerja secara benar tergantung pada kekuatan dari pengharapan bahwa kerja akan diikuti dengan pemberian jaminan, fasilitas dan lingkungan atau outcome yang menarik. RL. Kahn dan NC Morce (2019) secara singkat mengemukakan pendapatannya mereka tentang expectation, yakni Expectation which is the probability that the act will obtain the goal. Jadi harapan adalah merupakan kemungkinan bahwa dengan perbuatan akan mencapai tujuan.

Arthur levingson dalam buku Vilfredo Pareto (2019) menyatakan: The individual is influenced in his action by two major sources of role expectation the formal demands made by the company as spelled out in the job, and the informal expectation forces make behavioral demans on the individual attemp to structure the social situation and the devine his place in it.

Dengan merumuskan beberapa pendapat para ahli, Cut Zurnali (2014) menyatakan bahwa terdapat dua sumber besar yang dapat mempengaruhi kelakuan individu, yaitu: sumber-sumber harapan yang berkenaan dengan peranannya antara lain, tuntutan formal dari pihak pekerjaan yang terperinci dalam tugas yang seharusnya dilakukan. Dan

tuntutan informal yang dituntut oleh kelompok-kelompok yang ditemui individu dalam lingkungan kerja.

Di samping itu, menurut Wiliam G Scott (2019), additionally, as could be anticipated, the groups themselves can be expected to interact, effecting the others expectations. Ternyata kelompok karyawan sendiri dapat juga mempengaruhi harapan-harapan yang akan dicapainya. Dan dengan adanya keyakinan atau pengharapan untuk sukses dapat memotivasi seseorang untuk mewujudkan atau menggerakkan usahanya (Gary Dessler, 2019). Selanjutnya Vroom yang secara khusus memformulasikan teori expectancy mengajukan 3 (tiga) konsep konsep dasar, yaitu: (1) Valence atau kadar keinginan seseorang; (2) Instrumentality atau alat perantara; (3) Expectacy atau keyakinan untuk mewujudkan keinginan itu sendiri (Gary Dessler, 2019).

3) Insentif

Dalam kaitannya dengan insentif (*incentive*), Cut Zurnali mengacu pada pendapat Robert Dubin (2018) yang menyatakan bahwa pada dasarnya incentive itu adalah perangsang, tepatnya pendapat Dubin adalah incentive are the inducement placed the course of an going activities, keeping activities toward directed one goal rather than

another. Arti pendapat itu kurang lebih, insentif adalah perangsang yang menjadikan sebab berlangsungnya kegiatan, memelihara kegiatan agar mengarah langsung kepada satu tujuan yang lebih baik dari yang lain.

Morris S. Viteles (2017) merumuskan insentif sebagai keadaan yang membangkitkan kekuatan dinamis individu, atau persiapan-persiapan daripada keadaan yang mengantarkan dengan harapan dapat mempengaruhi atau mengubah sikap atau tingkah laku orang-orang. Secara lebih lengkap Viteles menyatakan: incentive are situations which function in arousing dynamis forces in the individual, or managements of conditions introduced with the expectation of influencing or altering the behavior of people.

Menurut Cut Zurnali, pendapat yang mengemukakan bahwa insentif adalah suatu perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan ikut membangun, memelihara dan mempertebal serta mengarahkan sikap atau tingkah laku mereka kepada satu tujuan yang akan dicapai perusahaan.

Joseph Tiffin (2019) mengatakan bahwa pemberian insentif sangat diperlukan terutama apabila karyawan tidak banyak mengetahui tentang hal apa yang akan

dilakukannya. Berikut secara lengkap diuraikan pendapat Tiffin: ordinary speaking, people will not learn very much about anything unless they are motivated to do so, that is, unless they are supplied with an adequate incentive. Maksudnya bahwa seseorang tidak banyak mengetahui tentang sesuatu hal, apabila mereka tidak didorong untuk melakukan pekerjaan yang demikian itu, yaitu apabila mereka tidak dibekali dengan insentif secara cukup.

Teori Motivasi Herzberg (**Frederick Herzberg**)

Ada dua faktor yang mendorong manusia mencapai kepuasan dan menjauhi ketidakpuasan yaitu faktor ekstrinsik (higiene) dan intrinsik (motivator). Faktor ekstrinsik memotivasi orang untuk keluar dari ketidakpuasan sedangkan faktor intrinsik (motivator) memotivasi orang untuk berusaha mencapai kepuasan. (Herzberg, 2010). Dalam teori motivasi Herzberg ada 3 hal penting dalam memotivasi bawahan, yaitu:

- a) Hal-hal yang mendorong karyawan sehingga menantang pegawai untuk berprestasi, bertanggung jawab dan pengakuan atas hasil kerja.
- b) Hal-hal yang mengecewakan karyawan bersifat tambahan atau gimik dalam pekerjaan, seperti jabatan, istirahat, hak, gaji, tunjangan, dll yang jika tidak terpenuhi akan membuat kecewa.

- c) Pegawai / karyawan itu sendiri jika peluang untuk berprestasi terbatas. Karyawan akan sesitif pada lingkungan dan mencari kesalahan.

4) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Ardana dkk (2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

1. Karakteristik individu yang terdiri dari:
 - a. Minat
 - b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan
 - c. Kebutuhan individual
 - d. Kemampuan atau kompensasi
 - e. Pengetahuan tentang pekerjaan
 - f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai
2. Faktor-faktor pekerjaan
 - a. Faktor lingkungan pekerjaan
 - 1) Gaji dan benefit yang diterima
 - 2) Kebijakan-kebijakan perusahaan
 - 3) Supervisi.
 - 4) Hubungan antar manusia.

5) Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya.

6) Budaya organisasi

b. Faktor dalam pekerjaan

- 1) Sifat pekerjaan
- 2) Rancangan tugas/pekerjaan
- 3) Pemberian pengakuan terhadap prestasi
- 4) Tingkat/besarnya tanggung jawab yang diberikan
- 5) Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan
- 6) Adanya kepuasan dari pekerjaan.

Menurut Wahjosumidjo (2011), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno, 2011)

- a. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:

1. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 2. Kompensasi yang memadai
 3. Supervisi yang baik
 4. Adanya jaminan pekerjaan
 5. Status dan tanggung jawab
 6. Peraturan yang fleksibel.
- b. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
1. Keinginan untuk dapat hidup
 2. Keinginan untuk dapat memiliki
 3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 5. Keinginan untuk berkuasa.

3. Entrepreneurship

a. Pengertian Entrepreneurship

Dalam bahasa Indonesia, istilah Entrepreneurship diartikan kewirausahaan yang memiliki pengertian sedikit berbeda oleh para ahli. Meskipun demikian, masing-masing pendapat memiliki inti dari entrepreneurship, yaitu tentang kreativitas atau inovasi. Secara umum **Pengertian Entrepreneurship (Kewirausahaan)** adalah proses kegiatan kreativitas dan inovasi menciptakan perubahan

dengan memanfaatkan peluang dan sumber-sumber yang ada untuk menghasilkan nilai tambah bagi diri sendiri dan orang lain serta memenangkan persaingan. Istilah Entrepreneurship diadopsi dari Bahasa Perancis, *entreprendre* yang berarti melakukan (to under take), memulai atau berusaha melakukan tindakan mengorganisir dan mengatur.

Istilah Entrepreneurship mulai diperkenalkan dalam tulisan Richard Cantillon yang berjudul *Essai Sur la Nature du Commerce en General* tahun 1755. (Hannah Orwa Bula, “*Evolution and Theories of Entrepreneurship: A Critical Review on the Kenyan Perspective*”, *International Journal of Business and Commerce*, Vol. 1, No.11, Lahore, 2012).

b. Pengertian Entrepreneurship Menurut Para Ahli

Dalam literatur-literatur kewirausahaan diartikan berbeda-beda oleh para ahli. (Notoadmojo, 2010). Berikut beberapa pengertian entrepreneurship (kewirausahaan).

- 1) Menurut Suryana dalam *Kewirausahaan: Kiat dan Proses Menuju Sukses* (2013), entrepreneurship merupakan suatu proses penerapan kreativitas dan inovasi untuk memecahkan dan mencari peluang dari masalah yang dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan sehari-hari. Kreativitas

adalah kemampuan untuk membuat ide baru dengan mengkombinasikan, mengubah, atau merekonstruksi ide-ide lama. Sedangkan inovasi merupakan penerapan dari penemuan suatu proses produksi baru atau pengenalan akan suatu produk baru.

- 2) Danang Sunyoto dalam *Kewirausahaan Untuk Kesehatan* (2013) memiliki pandangan tentang entrepreneurship yaitu suatu sikap untuk menciptakan sesuatu yang baru serta bernilai bagi diri sendiri dan orang lain. Entrepreneurship tidak hanya tentang mencari keuntungan pribadi, namun juga harus mempunyai nilai sosial.
- 3) Hermawan Kartajaya menjelaskan pengertian Entrepreneurship adalah suatu usaha untuk menciptakan nilai melalui pengamatan atas suatu kesempatan bisnis, dengan melakukan manajemen terhadap risiko yang mungkin timbul serta keterampilan untuk berkomunikasi serta memobilisasi sumber daya yang ada terutama sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan sesuatu yang menghasilkan.
- 4) Abu Marlo pada buku *Entrepreneurship Hukum Langit* (2013) menjelaskan bahwa entrepreneurship adalah

kemampuan seseorang untuk peka terhadap peluang dan memanfaatkan peluang tersebut untuk melakukan perubahan dari sistem yang ada. Dalam dunia entrepreneurship, peluang adalah kesempatan untuk mewujudkan atau melaksanakan suatu usaha dengan tetap memperhitungkan resiko yang dihadapi.

- 5) Robbin & Coulter menjelaskan Kewirausahaan yakni suatu proses dimana seseorang atau suatu kelompok individu menggunakan upaya yang terorganisir & sarana untuk mencari sebuah peluang dan menciptakan suatu nilai yang tumbuh dengan memenuhi kebutuhan serta keinginan melalui sebuah inovasi dan keunikan, tidak mempedulikan apapun sumber daya yang digunakan pada saat ini.

Berdasarkan definisi dari beberapa pendapat di atas, maka dapat diperoleh secara rinci unsur-unsur utama yang ada dalam entrepreneurship, yaitu: penerapan kreativitas dan inovasi, pemanfaatan peluang, membuat perubahan, dan memberikan nilai tambah bagi diri sendiri dan orang lain.

c. Perbedaan Entrepreneurship dan Entrepreneur

Perbedaan antara Entrepreneurship dengan Entrepreneur adalah pada proses dan pelakunya. Jika entrepreneurship merujuk pada proses atau kegiatan, maka entrepreneur lebih merujuk pada

pelaku. Dengan kata lain, orang yang melakukan proses Entrepreneurship (kewirausahaan) disebut Entrepreneur (wirausaha/wiraswata). Pada masa dulu, istilah entrepreneur merupakan sebutan bagi para pedagang yang membeli barang di daerah-daerah dan kemudian menjualnya dengan harga yang tidak pasti. (Kasmir, 2013)

Menurut Kasmir dalam Kewirausahaan (2013), entrepreneurship merupakan kemampuan dalam menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda sedangkan seorang entrepreneur adalah orang yang memiliki kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang belum pernah ada sebelumnya, atau bisa juga dengan menciptakan sesuatu yang berbeda dari yang ada.

d. Faktor yang mempengaruhi Entrepreneur

Beberapa faktor yang bersifat individual yang perlu dimiliki oleh entrepreneur (Bygrave, 2014). adalah :

1. Kepemimpinan.
2. Percaya diri dan determinasi.
3. Fokus dan diferensiasi.
4. Memilliki pola pikir optimis.
5. Berpikir kreatif dan inovatif dan continuous learning.
6. Pengambilan keputusan yang cepat dan terukur.

4. Mahasiswa

a. Pengertian Mahasiswa

Mahasiswa merupakan sebutan untuk seseorang yang sedang menempuh atau menjalani pendidikan tinggi di sebuah perguruan tinggi seperti sekolah tinggi, akademi, dan yang paling umum ialah universitas. Sejarahnya, mahasiswa dari berbagai negara memiliki peran yang cukup penting dalam sejarah suatu negara. Misalnya ratusan mahasiswa berhasil mendesak Presiden Soeharto untuk mundur dari jabatannya sebagai Presiden, di Indonesia pada Mei 1998 (KBBI, 2018).

Mahasiswa adalah orang yang belajar di perguruan tinggi baik di universitas, institut atau akademi. Mereka yang terdaftar sebagai murid di perguruan tinggi dapat disebut sebagai mahasiswa. Tetapi pada dasarnya makna mahasiswa tidak sesempit itu. Terdaftar sebagai mahasiswa di sebuah Perguruan Tinggi hanyalah syarat administratif menjadi mahasiswa, tetapi menjadi mahasiswa mengandung pengertian yang lebih luas dari sekedar masalah administratif itu sendiri. kemahasiswaan, berasal dari sub kata mahasiswa. sedangkan mahasiswa terbagi lagi menjadi dua suku kata yaitu maha dan siswa (KBBI, 2018).

Maha artinya “ter” dan siswa artinya “pelajar” jadi secara pengertian mahasiswa artinya terpelajar. maksudnya bahwa seorang mahasiswa tidak hanya mempelajari bidang yang ia

pelajari tapi juga mengaplikasikan serta mampu menginovasi dan berkreatifitas tinggi dalam bidang tersebut. Menyandang gelar mahasiswa merupakan suatu kebanggaan sekaligus tantangan. Betapa tidak, ekspektasi dan tanggung jawab yang diemban oleh mahasiswa begitu besar. Mahasiswa adalah Seorang agen pembawa perubahan. Menjadi seorang yang dapat memberikan solusi bagi permasalahan yang dihadapi oleh suatu masyarakat bangsa di berbagai belahan dunia (KBBI, 2018).

b. Menurut Para Ahli

- 1) Menurut GUARDIAN OF VALUE, anda yang sudah dikatakan sebagai pelajar tingkat tinggi memiliki peran sebagai penjaga nilai-nilai masyarakat yang kebenarannya mutlak, yakni menjunjung tinggi kejujuran, keadilan, gotong royong, integritas, empati dan sifat yang dibutuhkan dalam kehidupan dalam masyarakat lainnya. Selain itu juga, dituntut pula untuk mampu berpikir secara ilmiah tentang nilai-nilai yang mereka jaga. Bukan hanya itu saja, Anda juga sebagai pembawa, penyampai, dan penyebar nilai-nilai serta ilmu-ilmu yang telah mereka pelajari.
- 2) Menurut AGENT OF CHANGE, mahasiswa juga bertindak sebagai penggerak yang mengajak seluruh masyarakat untuk dapat bergerak dalam melakukan

perubahan ke arah yang lebih baik lagi, dengan pertimbangan berbagai ilmu, gagasan, serta pengetahuan yang mereka miliki. Bukan waktunya lagi sebagai mahasiswa hanya diam dan juga tidak peduli dengan permasalahan bangsa dan juga negarannya, karena dipundak merekalah (mahasiswa) titik kebangkitan suatu negara atau bangsa diletakan.

- 3) Menurut MORAL FORCE, mahasiswa memiliki tingkat pendidikan yang paling tinggi, sehingga 'diwajibkan' untuk mereka memiliki moral yang baik pula. Tingkat intelektual seorang mahasiswa akan disejajarkan dengan tingkat moralitasnya dalam kehidupannya. Hail ini yang menyebabkan mengapa mahasiswa dijadikan kekuatan dari moral bangsa yang diharapkan mampu menjadi contoh dan juga penggerak perbaikan moral pada masyarakat.
- 4) Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), mahasiswa adalah seseorang yang belajar di perguruan tinggi, di dalam struktur pendidikan di Indonesia mahasiswa memegang status pendidikan tertinggi diantara yang lain.
- 5) Menurut Sarwono, mahasiswa adalah setiap orang yang secara terdaftar untuk mengikuti pelajaran disebuah

perguruan tinggi dengan batasan umur sekitar 18 – 30 tahun. Mahasiswa merupakan suatu kelompok dalam masyarakat yang memperoleh statusnya, karena adanya ikatan dengan suatu perguruan tinggi.

- 6) Menurut Knopfemacher, mahasiswa adalah seseorang calon sarjana yang dalam keterlibatannya dengan perguruan tinggi yang didik dan diharapkan untuk menjadi calon-calon yang intelektual.

c. Peran dan Fungsi Mahasiswa

Sebagai mahasiswa berbagai macam label pun disandang, ada beberapa macam label yang melekat pada diri mahasiswa. (KBBI, 2018) misalnya:

- 1) Direct Of Change, mahasiswa bisa melakukan perubahan langsung karena SDMnya yg banyak
- 2) Agent Of Change, mahasiswa agent perubahan, maksudnya sdm2 untuk melakukan perubahan
- 3) Iron Stock, sumber daya manusia dari mahasiswa itu ga akan pernah habis.
- 4) Moral Force, mahasiswa itu kumpulan orang yg memiliki moral yg baik.

- 5) Social Control, mahasiswa itu pengontrol kehidupan sosial, contoh mengontrol kehidupan sosial yg dilakukan masyarakat.

Namun secara garis besar, setidaknya ada 3 peran dan fungsi yang sangat penting bagi mahasiswa, yaitu :

- a) Pertama, peranan moral, dunia kampus merupakan dunia di mana setiap mahasiswa dengan bebas memilih kehidupan yang mereka mau. Disinilah dituntut suatu tanggung jawab moral terhadap diri masing-masing sebagai individu untuk dapat menjalankan kehidupan yang bertanggung jawab dan sesuai dengan moral yang hidup dalam masyarakat.
- b) Kedua, adalah peranan sosial. Selain tanggung jawab individu, mahasiswa juga memiliki peranan sosial, yaitu bahwa keberadaan dan segala perbuatannya tidak hanya bermanfaat untuk dirinya sendiri tetapi juga harus membawa manfaat bagi lingkungan sekitarnya.
- c) Ketiga, adalah peranan intelektual. Mahasiswa sebagai orang yang disebut-sebut sebagai insan intelek haruslah dapat mewujudkan status tersebut dalam ranah kehidupan nyata. Dalam arti menyadari betul bahwa fungsi dasar mahasiswa adalah bergelut dengan ilmu pengetahuan dan memberikan perubahan yang lebih

baik dengan intelektualitas yang ia miliki selama menjalani pendidikan.

Mahasiswa mempunyai peran istimewa yang telah dikelompokkan dalam tiga fungsi, yakni :

- 1) SEBAGAI SOCIAL CONTROL, mahasiswa dengan pendidikannya sehingga memiliki kemampuan intelektual, kepekaan sosial serta sikap kritisnya, kelak diharapkan mahasiswa mampu menjadi pengontrol sebuah kehidupan sosial dalam masyarakat dengan cara memberikan saran, kritik dan juga solusi untuk permasalahan sosial masyarakat maupun permasalahan bangsa.

Peran mahasiswa sebagai social control terjadi saat ada hal yang tidak beres maupun ganjil dalam masyarakat. Mahasiswa sudah seharusnya memberontak terhadap kebusukan-kebusukan yang terjadi dalam birokrasi yang selama ini dianggap lasim. Kemudian jika mahasiswa acuh dan juga tidak peduli dengan lingkungannya, maka sudah tidak ada lagi harapan yang lebih baik untuk kehidupan bangsa nantinya. Mahasiswa memang sudah seharusnya menumbuhkan jiwa kepedulian socialnya, dimana mahasiswa harus

peduli terhadap masyarakat sebab mahasiswa adalah bagian dari masyarakat.

Kepedulian tersebut bukan hanya diwujudkan dalam bentuk demo ataupun turun kejalan saja, tetapi dengan pemikiran-pemikiran cemerlangnya, diskusi-diskusi, atau memberikan bantuan moril dan juga materil kepada masyarakat serta bangsa.

- 2) SEBAGAI AGENT OF CHANGE, pelajar tingkat tinggi juga sebagai agen perubahan. yakni bertindak bukan ibarat pahlawan yang datang ke sebuah negeri kemudian dengan gagahnya mengusir para penjahat serta dengan gagah sang pahlawan pergi dari daerah tersebut diiringi tepuk tangan oleh penduduk setempat. Dalam artian ini mahasiswa tidak hanya menjadi penggagas perubahan, tetapi sebagai objek atau pelaku dalam perubahan tersebut. Sikap kritis yang positif harus dimiliki dan sering dapat membuat sebuah perubahan besar dan juga membuat para pemimpin yang tidak berkompeten menjadi gerah serta cemas.

Banyak pembodohan serta ketidakadilan yang telah dilakukan oleh pemimpin bangsa ini. Sudah seharusnya Anda berpikir untuk mengembalikan dan juga mengubah keadaan tersebut. Perubahan yang dimaksud

yakni perubahan kearah yang positif serta tidak menghilangkan jati dirinya sebagai mahasiswa dan juga Bangsa Indonesia.

- 3) SEBAGAI IRON STOCK, pelajar tingkat tinggi juga memiliki peran sebagai generasi penerus bangsa sangat diharapkan mempunyai kemampuan, ketrampilan, serta akhlak mulia untuk dapat menjadi calon pemimpin yang siap pakai. Anda itu merupakan sebuah asset, cadangan, dan juga harapan bangsa untuk masa depan. Kamu bukan hanya sebagai kaum akademisi intelektual yang hanya duduk serta mendengarkan dosen dalam ruangan perkuliahan saja. Kamu harus memperkaya dirinya dengan pengetahuan yang lebih baik juga dari segi keprofesian maupun kemasyarakatan.

Mahasiswa sebagai iron stock yakni merupakan seorang calon pemimpin bangsa masa depan yang kelak akan menggantikan generasi yang telah ada, jadi tidak cukup jika hanya dengan memupuk ilmu yang spesifik saja. Perlu pula adanya soft skill seperti leadership, kemampuan memposisikan diri, serta sensitivitas yang tinggi. Nah, demikian ulasan tentang pengertian, peran dan fungsi mahasiswa menurut beberapa ahli. Semoga informasi tersebut bisa

menambah wawasan Anda, khususnya buat Anda para mahasiswa.

d. Ciri-Ciri Mahasiswa Menurut (KBBI, 2018).

- 1) berusaha sukses dalam akademika
- 2) aktif dalam organisasi, organda dan olahraga
- 3) romantisme dalam dunia asmara

RAKUSIR adalah ciri khas yang harus ada pada mahasiswa yang singkatan dari RASIONAL, ANALISIS, KRITIS, UNIVERSAL, SISTEMATIS. berikut uraiannya :

- a) RASIONAL, menurut pikiran dan pertimbangan yang logis dan masuk akal
- b) ANALISIS, analisa atau analisis adalah kajian yang dilaksanakan terhadap sebuah bahasa guna meneliti struktur bahasa tersebut secara mendalam. Sedangkan pada kegiatan laboratorium, kata analisa atau analisis dapat juga berarti kegiatan yang dilakukan di laboratorium untuk memeriksa kandungan suatu zat dalam cuplikan. Namun, dalam perkembangannya, penggunaan kata analisa atau analisis mendapat sorotan dari kalangan akademisis, terutama kalangan ahli bahasa. Penggunaan yang seharusnya adalah kata analisis. hal ini dikarenakan kata analisis merupakan kata serapan dari bahasa asing (inggris) yaitu analysys.

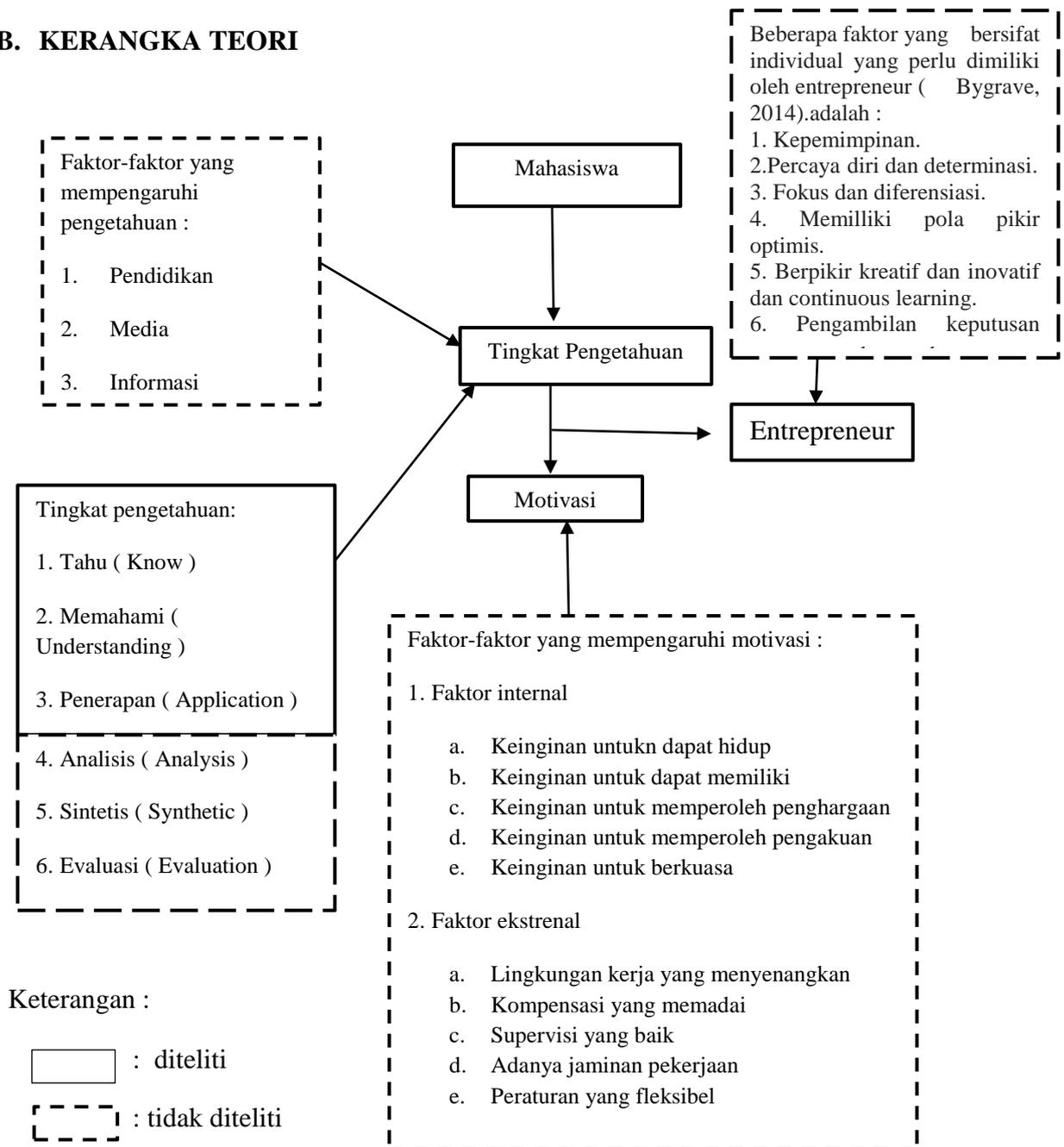
Dari akhiran *-isys* bila diserap ke dalam bahasa Indonesia menjadi *-isis*. Jadi sudah seharusnya bagi kita untuk meluruskan penggunaan setiap bahasa agar tercipta praktik kebahasaan yang baik dan benar demi tatanan bangsa Indonesia yang semakin baik.

- c) KRITIS, adalah sebuah aliran pemikiran yang menekankan penilaian reflektif dan kritik dari masyarakat dan budaya dengan menerapkan pengetahuan dari ilmu-ilmu sosial dan humaniora. Sebagai istilah, teori kritis memiliki dua makna dengan asal-usul dan sejarah yang berbeda: pertama berasal dari sosiologi dan yang kedua berasal dari kritik sastra, dimana digunakan dan diterapkan sebagai istilah umum yang dapat menggambarkan teori yang didasarkan atas kritik; dengan demikian, teori Max Horkheimer menggambarkan teori kritis adalah, sejauh berusaha “untuk membebaskan manusia dari keadaan yang memperbudak mereka.
- d) UNIVERSAL, Universal artinya umum. Sebagai contoh, konsep kemanusiaan adalah konsep yang dipercaya berlaku universal, sebab konsep ini dipercaya dimiliki oleh setiap manusia tanpa membedakan apakah manusia tersebut berkulit hitam, berkulit putih,

beragama Islam atau beragama Kristen, apakah ia orang Tionghoa atau orang Amerika. Lawan kata dari universal bisa khusus, bisa pula diskriminatif, dan sebagainya, tergantung pada konteks kalimat yang memuat kata universal.

- e) **SISTEMATIS**, Sistematis adalah segala usaha untuk menguraikan dan merumuskan sesuatu dalam hubungan yang teratur dan logis sehingga membentuk suatu sistem yang berarti secara utuh, menyeluruh, terpadu, mampu menjelaskan rangkaian sebab akibat menyangkut obyeknya [1] Pengetahuan yang tersusun secara sistematis dalam rangkaian sebab akibat merupakan syarat ilmu yang ketiga.
- f) **INOVATIF**, mampu menciptakan sesuatu yang baru serta bermanfaat.
- g) **REVOLUSIONER**, mampu mengubah keadaan dan situasi yang lebih baik lagi.

B. KERANGKA TEORI



Gambar 2.2 Kerangka Teori

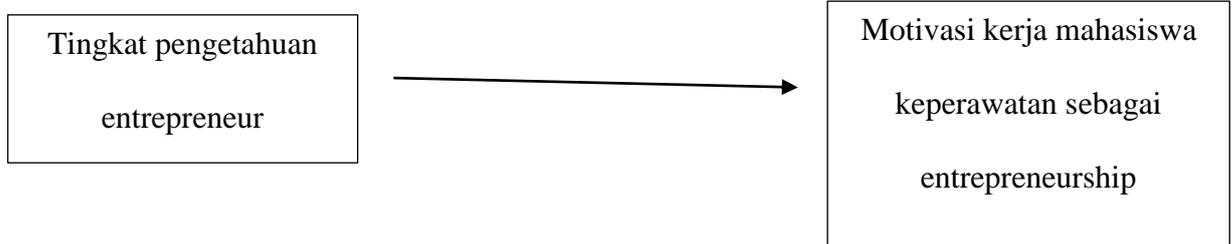
Notoatmojo (2018), Ardana dkk (2018), Wahjosumidjo (2011), Sutrisno (2011),

Bygrave (2014).

C. KERANGKA KONSEP

Variabel Independent

Variabel Dependen



Gambar 3.3 Kerangka Konsep

D. HIPOTESIS

Hipotesis adalah suatu jawaban yang sifatnya masih sementara terhadap suatu permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data-data yang terkumpul (Suharsimi, 2016). Ada hal hubungan tingkat pengetahuan dengan motivasi kerja sebagai entrepreneurship pada mahasiswa program studi keperawatan Universitas Sahid Surakarta.