

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan daya pendorong atau penggerak seseorang untuk berperilaku tertentu, yang dapat timbul dari dalam maupun dari luar individu, dorongan tersebut misalnya karena mempunyai harapan ataupun cita-cita. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2007), “motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan”.

Moekijat (2008) menyatakan bahwa “motivasi adalah dorongan seseorang untuk mengambil tindakan”. Pengertian tersebut mengandung arti bahwa apabila orang-orang didorong maka hanya mengadakan reaksi terhadap tekanan, mereka bertindak karena merasa bahwa mereka harus melakukan demikian. Seseorang apabila dimotivasi maka mereka mengadakan pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena mereka mengetahui tindakan ini mempunyai arti bagi mereka.

Motivasi merupakan unsur penggerak bagi individu-individu untuk melakukan pekerjaannya, maka motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan maupun anggota lainnya dalam organisasi. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2008) pengetahuan mengenai motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan

bantuan orang lain. Pengertian motivasi menurut Gray *et al.* dalam Winardi (2008): "...motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan prestistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu".

Berdasarkan pengertian di atas dapat diartikan bahwa motivasi merupakan faktor atau energi yang terdapat di dalam diri manusia yang menyebabkan seseorang memulai sesuatu kegiatan dengan mengorganisasikan tingkah lakunya dan melakukan suatu usaha untuk mencapai suatu tujuan, oleh karena itu motivasi akan dirangsang karena adanya suatu tujuan. Motivasi muncul dari dalam diri manusia, yang kemunculannya karena terangsang karena adanya tujuan, tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Pengertian tersebut dinyatakan bahwa motivasi memberikan suatu penyebab timbulnya sikap antusiasme dan prestistensi untuk melaksanakan suatu kegiatan-kegiatan tertentu, dengan demikian motivasi sebagai penggerak yang mendorong untuk berupaya dalam mencapai tujuan merupakan hal yang sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan. Tanpa adanya motivasi tidak ada upaya dan tanpa upaya tidak akan lahir suatu karya walaupun telah dimiliki ketrampilan yang memadai oleh seseorang. Motivasi mendorong jiwa dan sikap mental manusia sehingga memberikan energi kearah pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan.

b. Fungsi Motivasi

Menurut Hamalik (2008) motivasi mempunyai tiga fungsi yaitu:

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar.
- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengaruh. Artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan.
- 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan

c. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi dibagi menjadi dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Hamalik, 2008).

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang tercakup di dalam situasi belajar dan menemui kebutuhan dan tujuan – tujuan murid. Motivasi ini sering disebut motivasi murni. Motivasi yang sebenarnya timbul dalam diri siswa sendiri, misalnya keinginan untuk mendapatkan keterampilan tertentu, memperoleh informasi dan pengertian, mengembangkan sikap untuk berhasil, menyenangkan kehidupan, menyadari sumbangannya terhadap kelompok, keinginan diterima orang lain dan lain - lain. Jadi motivasi ini timbul tanpa pengaruh dari luar.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor–faktor dari luar situasi belajar, seperti angka kredit, ijazah,

tingkatan hadiah, medali pertentangan, dan persaingan yang bersifat negatif ialah *sarcasm*, *ridicule*, dan hukuman. Motivasi ekstrinsik tetap diperlukan di sekolah, sebab pengajaran di sekolah tidak semuanya menarik minat siswa atau sesuai kebutuhan siswa.

d. Teori Motivasi

Menurut Samsudin (2008), teori motivasi terdiri dari dua teori pokok, yaitu:

1) Teori-teori isi motivasi kerja

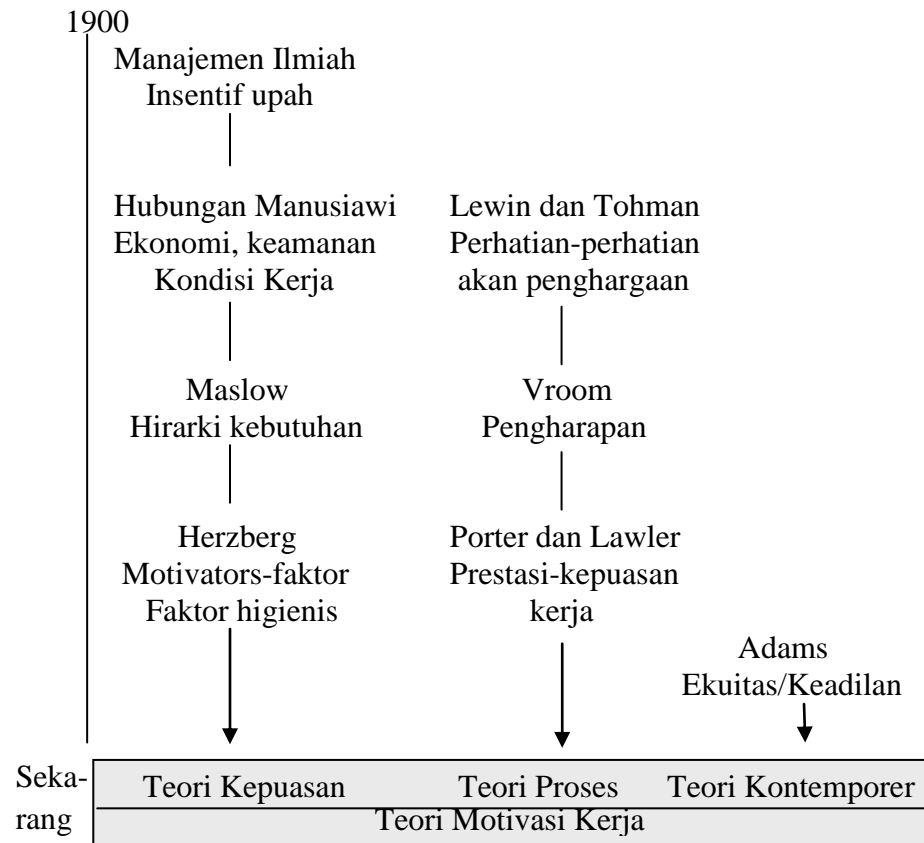
Teori ini dimaksudkan untuk menentukan apa yang mendorong (motivator) seseorang dalam melakukan suatu kegiatan. Teori isi motivasi kerja terdiri dari tiga model utama yaitu hirarki kebutuhan (*Need*) dari Maslow, teori motivasi berprestasi (*Achievement*) dari Mc Clelland, dan teori Dua-Faktor dari Herzberg.

2) Teori-teori proses motivasi kerja

Teori ini menekankan pada pengidentifikasian variabel-variabel yang menjadi motivasi dan bagaimana mereka berhubungan satu dengan yang lain. Teori ini berfokus pada “bagaimana” mendorong manusia agar berbuat sesuatu, dengan demikian lebih banyak membahas cara-cara dan langkah-langkah dalam memberikan dorongan.

Menurut Luthans (2009) menyatakan bahwa perkembangan teori motivasi kerja dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2.1.
Perkembangan Teori Motivasi



Sumber: Luthans (2009).

Berdasarkan gambar 2.1. di atas merangkum berbagai aliran teoritis untuk motivasi kerja. Secara khusus, gambar tersebut menunjukkan tiga pendekatan utama. Teori kepuasan muncul pada pergantian abad 20, saat pelopor manajer ilmiah seperti Frederick W. Taylor, Frank Gilberth, dan Henry L. Gantt mengajukan model insentif upah untuk memotivasi pekerja. Selanjutnya muncul gerakan hubungan manusia, dan kemudian teori kepuasan dari Maslow, Herzberg, dan Alderfer. Setelah gerakan kepuasan adalah teori proses. Berdasarkan konsep kognitif harapan, teori proses paling berhubungan

dengan karya Victor Vroom, Lyman Porter, dan Ed Lawlet. Baru-baru ini, teori ekuitas dan keadilan organisasi/prosedur banyak dibahas dalam motivasi kerja.

Menurut Maslow sebagaimana dikutip dalam Samsudin (2008) menyatakan bahwa hierarki kebutuhan terdiri dari:

- 1) Kebutuhan fisiologis dasar, seperti makanan, pakaian, perumahan, dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerja.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman, seperti lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, dan keamanan alat yang dipergunakan.
- 3) Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi, seperti interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktivitas sosial, dan kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.
- 4) Kebutuhan untuk dihargai, seperti pemberian penghargaan (*reward*), dan mengakui hasil karya individu.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, seperti kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.

Adapun hirarki kebutuhan Maslow tersebut dapat digambarkan seperti tampak pada gambar di bawah ini:

Gambar 2.2.
Hirarki Kebutuhan Menurut Maslow



Sumber: Luthan (2009).

Maslow memisahkan lima hirarki kebutuhan manusia menjadi kebutuhan orde tinggi dan orde rendah. Kebutuhan orde tinggi, adalah kebutuhan yang dipenuhi secara internal, kebutuhan sosial, akan penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan orde rendah adalah kebutuhan yang dipenuhi secara eksternal, kebutuhan faali dan akan keamanan.

Teori kebutuhan Mc. Clelland sebagaimana dikutip dalam Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2011) menyatakan bahwa ada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*nAch-Achievement need*), kebutuhan akan kekuasaan (*nPow-need for power*), dan kebutuhan pertalian atau afiliasi (*nAff-neef for affiliation*). Motivasi berprestasi menurut Mc. Clelland dalam Gibson, *at all* (2011) adalah: “Seseorang dianggap mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi apabila mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik dari pada yang lain dalam banyak situasi”.

Teori Motivasi Dua-Faktor Herzberg sebagaimana dikutip oleh Luthans (2009), menyatakan bahwa sebagai faktor-faktor sumber kepuasan kerja, motivator dapat berbentuk prestasi, promosi atau kenaikan pangkat, penghargaan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab dan faktor higienes adalah kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, pengawasan, hubungan antar pribadi, gaji dan kondisi kerja. Gibson, *at all* (2011), mengatakan bahwa teori proses tentang motivasi berkaitan dengan menguatkan (*energize*), mengarahkan (*direct*), memelihara (*maintain*), dan menghentikan (*stop*) perilaku individu.

3) Teori Motivasi Berprestasi (David Mc Clelland)

Seseorang mempunyai motivasi untuk bekerja karena adanya kebutuhan untuk berprestasi. Motivasi merupakan fungsi dari tiga variabel yaitu (1) harapan untuk melakukan tugas dengan berhasil, (2) persepsi tentang nilai tugas, dan (3) kebutuhan untuk sukses. Kebutuhan berprestasi ini bersifat intrinsik dan relatif stabil. Orang dengan motivasi yang tinggi dicirikan dengan keinginan tinggi untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan penampilan mereka, menyukai tantangan, dimana hasil kerja mereka akan dibandingkan dengan prestasi orang lain.

Orang dengan motivasi yang tinggi menyukai tantangan yang sedang, realistis dan tidak berspekulasi. Mereka tidak menyukai pekerjaan yang mudah dan yang mereka yakini sangat sulit untuk diselesaikan dengan baik. Keberhasilan mengerjakan tugas menjadi

aspirasi mereka untuk mengerjakan tantangan yang lebih sulit. Hal ini bertolak belakang pada orang dengan motivasi yang rendah. Tugas yang sangat mudah akan mereka kerjakan, karena sangat yakin tugas tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Sebaliknya, tugas yang sangat sulit justru gagal dikerjakan, tidak membawa arti apa pun, karena sejak semula sudah diketahui bahwa tugas tersebut akan gagal dikerjakan.

Teori proses motivasi terdiri atas teori penguatan, teori pengharapan, teori keadilan dan penetapan tujuan. Berikut ini teori proses motivasi:

1) Teori Penguatan

Skinner mengemukakan suatu teori proses motivasi yang disebut *operant conditioning*. Pembelajaran timbul sebagai akibat dari perilaku, yang juga disebut modifikasi perilaku. Perilaku merupakan *operant*, yang dapat dikendalikan dan diubah melalui penghargaan dan hukuman. Perilaku positif yang diinginkan harus dihargai atau diperkuat, karena penguatan akan memberikan motivasi, meningkatkan kekuatan dari suatu respons atau menyebabkan pengulangnya.

2) Teori Pengharapan (*Victor H. vroom's Expectancy Theory*)

Teori harapan dikembangkan oleh Vroom yang diperluas oleh Porter dan Lawler. Inti dari teori harapan terletak pada pendapat yang mengemukakan bahwa kuatnya kecenderungan seseorang bertindak bergantung pada harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hasil tertentu dan terdapat daya

tarik pada hasil tersebut bagi orang yang bersangkutan (Siagian, 2009).

3) Teori Keadilan (*Adam's Equity Theory*)

Teori keadilan yang dikembangkan oleh Adam didasari pada asumsi bahwa puas atau tidaknya seseorang terhadap apa yang dikerjakannya merupakan hasil dari membandingkan antara input usaha, pengalaman, skill, pendidikan, dan jam kerjanya dengan output atau hasil yang didapat dari pekerjaan tersebut (Mangkunegara, 2009)

4) Teori Penetapan Tujuan (*Edwin Locke's Theory*)

Dalam teori ini, Edwin Locke mengemukakan kesimpulan bahwa penetapan suatu tujuan tidak hanya berpengaruh pekerjaan saja, tetapi juga mempengaruhi orang tersebut untuk mencari cara yang efektif dalam mengerjakannya (Mangkunegara, 2009). Kejelasan tujuan yang hendak dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya akan menumbuhkan motivasi yang tinggi. Tujuan yang sulit sekalipun apabila ditetapkan sendiri oleh orang yang bersangkutan atau organisasi yang membawahnya akan membuat prestasi yang meningkat, asalkan dapat diterima sebagai tujuan yang pantas dan layak dicapai (Siagian, 2009).

e. Teknik motivasi dalam pembelajaran

Menurut Uno (2007) ada beberapa teknik motivasi yang dapat dilakukan dalam pembelajaran sebagai berikut:

- 1) Pernyataan penghargaan secara verbal.
- 2) Menggunakan nilai ulangan sebagai pemacu keberhasilan.
- 3) Menimbulkan rasa ingin tahu.
- 4) Memunculkan sesuatu yang tidak diduga oleh siswa.
- 5) Menjadikan tahap dini dalam belajar mudah bagi siswa.
- 6) Menggunakan materi yang dikenal siswa sebagai contoh dalam belajar.
- 7) Gunakan kaitan yang unik dan tak terduga untuk menerapkan suatu konsep dan prinsip yang telah dipahami.
- 8) Menuntut siswa untuk menggunakan hal-hal yang telah dipelajari sebelumnya.
- 9) Menggunakan simulasi dan permainan.
- 10) Memberi kesempatan kepada siswa untuk memperlihatkan kemahirannya di depan umum.
- 11) Mengurangi akibat yang tidak menyenangkan dan keterlibatan siswa dalam kegiatan belajar.
- 12) Memahami iklim sosial dalam sekolah.
- 13) Memanfaatkan kewibawaan guru secara tepat.
- 14) Memperpadukan motif – motif yang kuat.
- 15) Memperjelas tujuan belajar yang hendak dicapai.
- 16) Merumuskan tujuan – tujuan sementara.
- 17) Memberitahuakan hasil kerja yang dicapai.
- 18) Membuat suasana persaingan yang sehat diantara para siswa.

- 19) Mengembangkan persaingan dengan diri sendiri.
- 20) Memberikan contoh yang positif.

2.1.2 Prestasi Belajar

a. Pengertian Belajar

Belajar mengandung pengertian terjadinya perubahan dari persepsi dan perilaku, termasuk juga perbaikan perilaku, misalnya pemuasan kebutuhan masyarakat dan pribadi secara lengkap. Laidngren (dalam Tulus, 2009) mengemukakan belajar adalah menunjukkan beberapa perubahan di dalam tingkah laku, sebagai hasil dari latihan atau beberapa jenis pengalaman atau interaksi dengan lingkungannya. Sesuai dengan pendapat tersebut belajar merupakan aktifitas individu untuk mengubah dan mengembangkan perilaku atau membentuk perilaku baru.

Menurut Hamalik (2008) belajar mengandung pengertian terjadinya perubahan persepsi dan perilaku, termasuk juga perbaikan perilaku. Pendapat ini lebih menekankan kepada perubahan dan penggabungan sejumlah tingkah laku yang terjadi disekitar lingkungan individu. The Liang Gie (2008) berpendapat bahwa belajar adalah segenap kegiatan yang dilakukan secara sadar oleh seseorang yang mengakibatkan perubahan dalam dirinya, penambahan pengetahuan atau kemahiran yang sifatnya sedikit banyak permanen. Pada pendapat ini juga menekankan adanya perubahan diri individu di dalam belajar. Menurut pendapat ini berarti perubahan-perubahan tingkah laku akibat

pertumbuhan fisik atau kematangan, kelelahan, penyakit atau pengaruh obat-obatan tidak termasuk proses belajar.

Secara umum belajar dikatakan juga sebagai suatu proses interaksi antara diri manusia (*id – ego – super ego*) dengan lingkungannya, yang mungkin berwujud pribadi, fakta, konsep ataupun teori. Dalam hal ini terkandung suatu maksud bahwa proses interaksi itu adalah proses internalisasi dari suatu ke dalam diri yang belajar dan dilakukan secara aktif, dengan segenap panca indera ikut berperan (Sardiman, 2007).

Dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam belajar ada beberapa komponen yaitu kegiatan yang disengaja atau usaha secara sadar, adanya perubahan tingkah laku dan timbulnya kecakapan baru akibat dari pengalaman dan latihan. Berdasarkan komponen tersebut dapat dirumuskan belajar adalah sesuatu kegiatan yang disengaja dilakukan individu untuk memperoleh perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil dari latihan, pengalaman individu dalam interaksi dengan lingkungannya.

b. Tujuan Belajar

Menurut Sardiman (2007) tujuan belajar ada tiga jenis yaitu:

- 1) Untuk mendapatkan pengetahuan
- 2) Pemahaman konsep dan ketrampilan
- 3) Pembentukan sikap

c. Pengertian Prestasi Belajar

Menurut Sukmadinata (2008), “Prestasi belajar adalah realisasi atau pemekaran dari kecakapan-kecakapan potensial/ kapasitas yang dimiliki seseorang”. Penguasaan hasil belajar oleh seseorang dapat dilihat dari perilakunya, baik perilaku dalam bentuk penguasaan pengetahuan, ketrampilan berfikir maupun ketrampilan motorik. Dan menurut pendapat Tirtonegoro (2007), “Prestasi belajar adalah hasil dari pengukuran serta penilaian usaha belajar yang dinyatakan dalam bentuk angka, huruf, maupun kalimat yang dapat mencerminkan hasil yang sudah dicapai oleh setiap siswa dalam periode tertentu”.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi belajar adalah hasil yang dicapai seseorang setelah belajar baik berupa angka, huruf, dan tindakan dalam periode tertentu.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Belajar

Dalam kegiatan proses belajar, terdapat beberapa faktor yang berkaitan erat dan dapat mempengaruhi serta menentukan keberhasilan belajar seseorang. Ada dua faktor yang mempengaruhi belajar yaitu: faktor internal dan faktor eksternal.

1) Faktor Internal

Faktor internal yaitu suatu faktor yang berasal dari dalam individu itu sendiri atau disebut kondisi individual pembelajar, faktor inilah yang sangat berpengaruh terhadap kegagalan atau keberhasilan individu yang belajar. Menurut Thulus H dan Soetarno (2009), faktor internal terdiri atas kondisi fisiologi dan

psikologis. Orang yang sedang sakit jasmaninya akan mengganggu aktifitas belajar sehingga hasil belajarnya kurang baik bila dibanding dengan orang yang kondisinya sehat. Gangguan dari salah satu pancaindera juga akan menimbulkan gangguan dalam proses belajar yang akhirnya hasil belajarnya kurang memuaskan. Adapun kondisi psikologis adalah semua keadaan dan fungsi psikologis yang berpengaruh terhadap proses belajar meliputi:

- a) Minat, seseorang yang belajar tanpa adanya minat, maka hasilnya tentu tidak seperti yang diharapkan
- b) Kecerdasan, merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh individu yang diwujudkan dengan angka kecerdasan atau Intelligence Quotient (IQ). Telah menjadi hal yang populer bahwa kecerdasan besar peranannya dalam keberhasilan belajar.
- c) Motivasi, adalah kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan atau aktifitas tertentu
- d) Bakat, merupakan faktor yang penting juga dan besar pengaruhnya terhadap sesuatu proses maupun hasil belajar seseorang
- e) Konsentrasi, dengan memusatkan segenap kekuatan perhatian pada suatu situasi belajar
- f) Kemampuan kognitif, yaitu sebagai kesiapan berfikir seseorang di dalam belajarnya. Seseorang yang berkemampuan berfikir baik, maka akan menghasilkan belajar yang baik pula

- g) Reaksi, didalam kegiatan belajar diperlukan keterlibatan unsur fisik maupun mental, sebagai suatu wujud reaksi. Belajar harus aktif, tidak sekedar apa adanya, menyerah pada lingkungan, tetapi harus dipandang sebagai tantangan yang memerlukan reaksi
- h) Organisasi, dengan kegiatan mengorganisasikan, menata dan menempatkan bagian-bagian bahan pelajaran ke dalam suatu kesatuan pengertian
- i) Ulangan, lupa merupakan sesuatu yang sifatnya umum bagi manusia. Suatu penelitian menunjukkan bahwa sehari setelah siswa mempelajari sesuatu bahan pelajaran, mereka banyak melupakan apa yang telah mereka peroleh selama jam pelajaran tersebut. Lupa merupakan gejala psikologis yang dapat diatasi dengan cara kegiatan mengulang-ulang suatu pekerjaan atau fakta yang sudah dipelajari

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu segala sesuatu yang dapat mempengaruhi proses maupun hasil belajar, yang datang dari luar individu. Menurut Saifullah (2008) ada dua faktor yang mempengaruhi keberhasilan belajar yaitu faktor sosial dan ekonomi. Faktor Sosial yang dimaksud disini sebagai faktor status sosial orang tua, faktor ini dapat menentukan sikap mereka terhadap pendidikan atau peranan pendidikan dalam kehidupan manusia. Status akademis memerlukan kemampuan orang tua

dalam memberikan informasi tentang bahan pelajaran yang diberikan yaitu bimbingan pendidikan. Sedang faktor ekonomi adalah kemampuan keluarga dalam menyediakan fasilitas sarana yang diperlukan anak dalam menelaah bahan pelajaran di sekolah, yang menyangkut dari soal makan sampai soal buku-buku pelajaran.

Menurut Thulus dan Soetarno (2009) faktor eksternal terdiri dari dua macam yaitu lingkungan dan instrumental. Faktor lingkungan terdiri dari lingkungan alam dan sosial, sedang faktor instrumental adalah faktor yang adanya dan penggunaannya dirancang sesuai dengan hasil belajar yang diharapkan. Faktor ini terdiri dari perangkat keras (*Hardware*) seperti gedung, perlengkapan belajar, alat praktikum, dan lain-lain. Dan perangkat lunak (*Software*) seperti kurikulum, program, pedoman-pedoman belajar dan sebagainya.

e. Keberhasilan Belajar

Prestasi belajar diartikan sebagai hasil yang telah dicapai seseorang yang telah mengerjakan sesuatu hasil kegiatan belajar. Menurut Poerwodarminto (2005) keberhasilan belajar adalah penguasaan pengetahuan atau ketrampilan yang dikembangkan oleh setiap mata pelajaran yang lazimnya ditunjukkan dalam bentuk nilai test angka yang diberikan setiap guru. Lebih lanjut Saron (2008) menjelaskan keberhasilan belajar adalah perubahan kemampuan sebelumnya.

Keberhasilan belajar atau disebut juga prestasi belajar adalah hasil yang telah dicapai seseorang yang telah mengerjakan serangkaian proses belajar mengajar atau penguasaan pengetahuan dan ketrampilan yang umumnya diwujudkan dalam bentuk nilai test (Neoleka, 2006).

f. Alat untuk Mengukur Keberhasilan Belajar

Pengukuran adalah suatu kegiatan untuk mengidentifikasi besar kecilnya obyek atau gejala. Berbicara masalah pengukuran tidak bisa terlepas dari kegiatan evaluasi yang mana evaluasi merupakan kelanjutan setelah dilakukan proses pengukuran. Menurut Winkel (2009) evaluasi berarti penentuan sampai berapa jauh sesuatu berharga, bermutu atau bernilai. Evaluasi terhadap hasil belajar yang dicapai oleh pebelajar dan terhadap proses belajar mengajar mengandung penilaian terhadap hasil belajar atau proses belajar itu, sampai seberapa jauh keduanya dapat dinilai baik. Bloom telah menerapkan dua bentuk evaluasi yaitu evaluasi formatif dan evaluasi sumatif. Evaluasi formatif adalah penggunaan tes-tes selama proses belajar mengajar masih berlangsung, sehingga diperoleh feedback mengenai kemajuan yang telah tercapai. Sedang yang dimaksud evaluasi sumatif yaitu penggunaan tes-tes pada akhir status periode pengajaran tertentu, yang meliputi beberapa unit pelajaran atau semua unit pelajaran yang diajarkan dalam satu semester, bahkan mungkin pada saat satu bidang studi selesai dipelajari.

Fungsi evaluasi belajar adalah untuk menimbulkan motivasi pada siswa memberikan umpan balik kepada siswa, memberi umpan balik pada tenaga pengajar, memberi informasi pada orang tua, memperoleh informasi tentang kelulusan, mempertanggungjawabkan suatu program studi. Pelaksanaan evaluasi dapat dilakukan dengan ujian tertulis, lisan, kuis, praktek maupun presentasi hasil dari penugasan. Hasil dari kegiatan evaluasi berupa nilai yang dinyatakan dalam Indeks Prestasi (IP) dengan rumus:

$$IP = \frac{\text{Jumlah nilai kredit (sks) mata kuliah yang diambil} \times \text{nilai masing-masing mata kuliah}}{\text{Jumlah kredit (sks) mata kuliah yang diambil}}$$

$$IP = \frac{S \cdot KN}{S \cdot K}$$

Keterangan:

IP = Indeks Prestasi

K = Kredit (sks) mata kuliah yang diambil

N = Nilai masing-masing mata kuliah

2.1.3 Perawat

a. Pengertian

Perawat merupakan salah satu tenaga medis di rumah sakit yang memberikan pelayanan untuk menunjang kesembuhan pasien, oleh sebab itu peran perawat di rumah sakit sangatlah dibutuhkan. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. HK. 02.02/MENKES/148/1/2010 tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Perawat, definisi perawat adalah seseorang yang telah lulus

pendidikan perawat baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Seorang perawat dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat (Selvia, 2013).

Secara sederhana, perawat adalah orang yang mengasuh dan merawat orang lain yang mengalami masalah kesehatan. Namun pada perkembangannya, definisi perawat semakin meluas. Kini, pengertian perawat merujuk pada posisinya sebagai bagian dari tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional. Perawat merupakan tenaga profesional mempunyai kemampuan, tanggung jawab, dan kewenangan dalam melaksanakan dan/atau memberikan perawatan kepada pasien yang mengalami masalah kesehatan (Rifiani dan Sulihandari, 2013).

b. Falsafah Keperawatan

Falsafah keperawatan adalah keperawatan yang mengkaji penyebab dan hukum-hukum yang mendasari realitas, serta keingintahuan tentang gambaran sesuatu yang lebih berdasarkan pada alasan logis daripada metoda empiris. Falsafah keperawatan memiliki tujuan mengarahkan kegiatan keperawatan yang dilakukan oleh perawat (Rifiani dan Sulihandari, 2013).

c. Standar dan Kriteria dalam Keperawatan

Menurut Kamus Collins yang dikutip oleh Johani (2008) mendefinisikan standart sebagai suatu tingkat kesempurnaan atau

kualitas dan sebuah contoh yang diterima atau yang disetujui tentang sesuatu yang menjadi dasar penilaian atau pengukuran. Standart adalah suatu tingkat kinerja yang secara umum dikenal sebagai sesuatu yang dapat diterima adekuat, atau memuaskan dan digunakan sebagai tolak ukur dan titik acuan yang dapat digunakan sebagai pembanding. Mendefenisikan standar sebagai suatu pengukur yang lebih akurat merupakan alternatif lainnya. Standar, seringkali berupa *numeric*, merupakan pengukuran kuantitatif yang spesifik sedangkan kriterianya hanya merupakan bagian atau atribut dari kualitas mutu pelayanan. Standar dan kriteria dalam mutu pelayanan dibentuk dengan mengidentifikasi dan menyepakati elemen-elemen dari praktik yang baik.

Dalam upaya peningkatan mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit dapat diukur melalui standar pelayanan di rumah sakit yang berfungsi untuk mengetahui, memantau dan menyimpulkan apakah pelayanan/asuhan keperawatan yang diselenggarakan di rumah sakit sudah mengikuti dan memenuhi persyaratan-persyaratan yang ditetapkan dalam standar tersebut.

d. Fungsi Perawat

Fungsi utama perawat adalah membantu pasien/klien baik dalam kondisi sakit maupun sehat, untuk meningkatkan derajat kesehatan melalui layanan keperawatan. Dalam menjalankan perannya, perawat akan melaksanakan berbagai fungsi yaitu: fungsi independen, fungsi dependen, dan fungsi interdependen.

1) Fungsi Independen.

Fungsi independen merupakan fungsi mandiri dan tidak tergantung pada orang lain, dimana perawat dalam menjalankan tugasnya dilakukan secara sendiri dengan keputusan sendiri dalam melakukan tindakan dalam memenuhi kebutuhan dasar manusia.

2) Fungsi Dependen.

Fungsi dependen merupakan fungsi perawat dalam melaksanakan kegiatannya atas pesan atau instruksi dari perawat lain.

3) Fungsi Interdependen.

Fungsi Interdependen merupakan fungsi yang dilakukan dalam kelompok tim yang bersifat saling ketergantungan di antara tim satu dengan lain (Rifiani dan Sulihandari, 2013).

e. Peran Perawat

Peran perawat adalah cara untuk menyatakan aktivitas perawat dalam praktik, dimana telah menyelesaikan pendidikan formulanya yang diakui dan diberi kewenangan oleh pemerintah untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab keperawatan secara professional sesuai dengan kode etik professional. Dimana setiap peran yang dinyatakan sebagai ciri terpisah demi untuk kejelasan (Mubarak, 2006). Potter dan Perry (2008) menyatakan peran perawat adalah sebagai pemberi asuhan keperawatan, pembuat keputusan klinik, sebagai pelindung atau advokat kepada klien, manajer kasus, rehabilitator, pemberi kenyamanan, komunikator dan

sebagai pendidik. Sedangkan Peran perawat menurut konsorsium ilmu kesehatan tahun 1989 dalam Hidayat (2007) terdiri dari:

1) Peran sebagai pemberi asuhan keperawatan.

Peran sebagai pemberi asuhan keperawatan ini dapat dilakukan perawat dengan memperhatikan keadaan kebutuhan dasar manusia yang dibutuhkan melalui pemberian pelayanan keperawatan dengan menggunakan proses keperawatan sehingga dapat ditentukan diagnosis keperawatan agar dapat direncanakan dan dilaksanakan tindakan yang tepat sesuai dengan tingkat kebutuhan dasar manusia, kemudian dapat dievaluasi tingkat perkembangannya. Pemberian asuhan keperawatan ini dilakukan dari yang sederhana sampai dengan kompleks.

2) Peran sebagai advokat.

Peran ini dilakukan perawat dalam membantu klien dan keluarga dalam menginterpretasikan berbagai informasi dari pemberian pelayanan atau informasi lain khususnya dalam pengambilan persetujuan atas tindakan keperawatan yang diberikan kepada pasien, juga dapat berperan mempertahankan dan melindungi hak-hak pasien yang meliputi hak atas pelayanan sebaik-baiknya, hak atas informasi tentang penyakitnya. Hak atas privasi, hak untuk menentukan nasibnya sendiri dan hak untuk menerima ganti rugi akibat kelalaian.

3) Peran edukator

Peran ini dilakukan dengan membantu klien dalam meningkatkan tingkat pengetahuan kesehatan, gejala penyakit

bahkan tindakan yang diberikan, sehingga terjadi perubahan perilaku dari klien sesudah dilakukan pendidikan kesehatan.

4) Peran koordinator

Peran ini dilaksanakan dengan mengarahkan, merencanakan serta mengorganisasi pelayanan kesehatan sehingga pemberian pelayanan kesehatan dapat terarah serta sesuai dengan kebutuhan klien.

5) Peran kolaborator

Peran perawat disini dilakukan kerana perawat bekerja melalui tim kesehatan yang terdiri dari dokter, fisioterapis, ahli gizi dan lain-lain dengan berupaya mengidentifikasi pelayanan keperawatan yang diperlukan termasuk diskusi atau tukar pendapat dalam penentuan bentuk pelayanan selanjutnya.

6) Peran konsultan

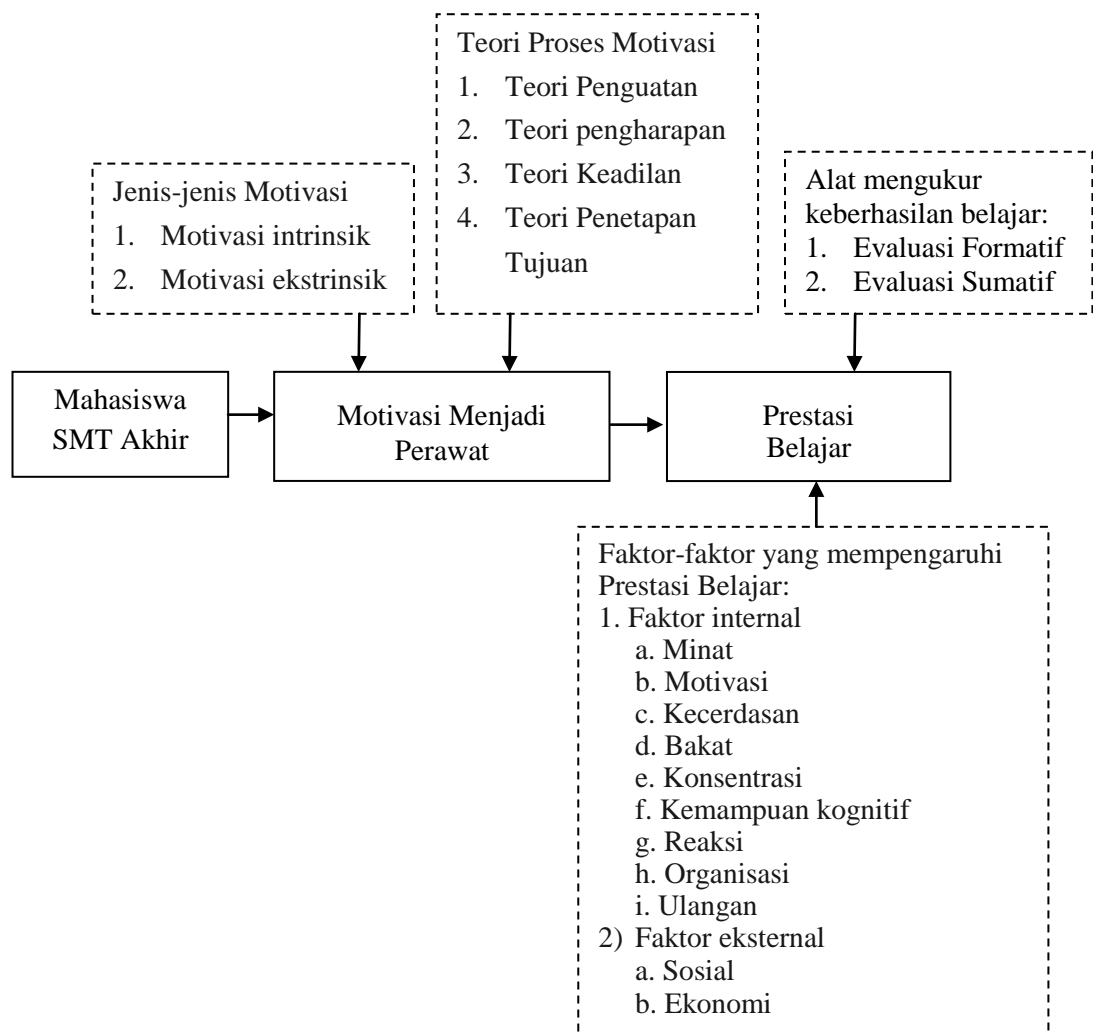
Peran disini adalah sebagai tempat konsultasi terhadap masalah atau tindakan keperawatan yang tepat untuk diberikan. Peran ini dilakukan atas permintaan klien terhadap informais tentang tujuan pelayanan keperawatan yang diberikan.

7) Peran pembaharu

Peran sebagai pembaharu dapat dilakukan dengan mengadakan perencanaan, kerja sama, perubahan yang sistematis dan terarah sesuai dengan metode pemberian pelayanan keperawatan.

2.2 Kerangka Teori

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, maka dapat dibuat kerangka teori sebagai berikut:



Keterangan :

- : Yang tidak diteliti
 : Yang diteliti

Gambar 2.3. Kerangka Teori

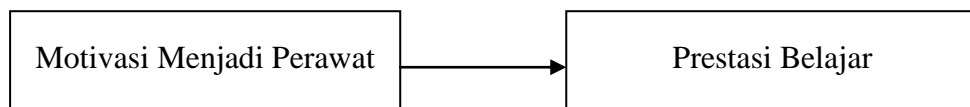
Sumber: Samsudin (2008), Tulus dan Sutarno (2009)

2.3 Kerangka Konsep

Kerangka konsep dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut.

Variabel Independen :

Variabel Dependen :



Gambar 2.4
Kerangka Konsep

2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Terdapat pengaruh motivasi menjadi perawat terhadap prestasi belajar pada mahasiswa tingkat awal di Universitas Sahid Surakarta.