

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK
TERHADAP PRESTASI BELAJAR**

(Studi Pada Mahasiswa Indonesia Banking School, Kemang, Jakarta)



Oleh

Nadya Puri Satya Negara

200711048

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Syarat

Dalam Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

INDONESIA BANKING SCHOOL

JAKARTA

2012

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK
TERHADAP PRESTASI BELAJAR**

**(Studi Pada Mahasiswa STIE Indonesia Banking School, Kemang,
Jakarta Selatan)**



Dosen Pembimbing Skripsi

.....
(Dr. Paulina, SE. MSi)

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI KOMPREHENSIF

Nama : Nadya Puri Satya Negara
NPM : 200711048
Program/Jurusan : Manajemen SDM
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Prestasi Belajar

Tanggal Ujian Komprehensif / Skripsi:

Penguji :

Ketua : Dr. Siswanto

Anggota : Dr. Paulina, SE., Msi.

Erric Wijaya, SE., ME.

Menyatakan bahwa mahasiswa dimaksud di atas telah mengikuti ujian Komprehensif :

Pada : 8 Maret 2012

Dengan hasil : Lulus

Ketua Penguji

(Dr. Siswanto)

Anggota 1

Anggota 2

.....
(Dr. Paulina, SE., Msi.)

.....
(Erric Wijaya, SE., ME.)

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nadya Puri Satya Negara
NPM : 200711048
JudulSkripsi : Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Prestasi Belajar

Pembimbing Skripsi



(DR. Paulina, SE. MSi)

Tanggal Lulus :

8 Maret 2012

Mengetahui,

Ketua Panitia Ujian

Ketua Jurusan Manajemen

.....

(Dr. Siswanto)

.....

(Ari Sunardi, SE.Akt, M.Si.)

LEMBAR PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nadya Puri Satya Negara

NPM : 200711048

Jurusan : Manajemen SDM

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan tata tertib STIE IBS.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar.

Penulis,

Nadya Puri Satya Negara

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK PADA
PRESTASI BELAJAR MAHASISWA
(STUDI PADA MAHASISWA S1 INDONESIA BANKING SCHOOL, KEMANG,
JAKARTA SELATAN)**

Jurnal
Nadya Puri Satya Negara
S-1 Manajemen STIE Indonesia Banking School

ABSTRACT

Motivation is one of the several things which determines the successful of the student learning activity. Without motivation, learning process is difficult to achieve optimum success.

This research studies about the effect of intrinsic and extrinsic motivation on students' learning achievement in Indonesia Banking School. Data was collected using a questionnaire as an instrument of motivation variables and test results as the students' achievement variable. The statistic model of this research used multiple linear regression analysis. Data was obtained by distributing questionnaires to 100 students Indonesia Banking School as a prospective respondent. These data were analyzed by applying one-way ANOVA and t-test was used to determine its 5 % level of significance ($\alpha = 5\%$).

The results of this study indicate intrinsic motivation and extrinsic motivation have a significant effect on learning achievement because extrinsic motivation has greater effect on learning achievement and has strengthened the insignificant intrinsic motivation. Meanwhile, intrinsic motivation has no significant effect on learning achievement because the factor studied only in non-intelective physiological factors. Extrinsic motivation has significant effect on learning achievement because individual motivation has become activated due to external factors. The result of this research implicate that extrinsic motivation is more effective for a student to get a good learning achievement than intrinsic motivation. It is suggested that students should be more enthusiastic about their majors from themselves.

Keywords: Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Learning Achievement, and Education

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI KOMPREHENSIF	
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	
LEMBAR PERNYATAAN KARYA SENDIRI	
KATA PENGANTAR.....	i
<i>ABSTRACT</i>	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Masalah Penelitian.....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2 Perumusan Masalah.....	7
1.2.3 Pembatasan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Pustaka.....	10
2.1.1 Manajemen dan MSDM.....	10

2.1.2 Motivasi.....	14
2.1.2.1 Definisi Motivasi	14
2.1.2.2 Fungsi Motivasi	18
2.1.2.3 Orientasi Motivasi	18
2.1.2.4 Teori Motivasi	21
2.1.3 Prestasi Belajar.....	31
2.2 Penelitian Terdahulu	35
2.3 Rerangka Berpikir	38
2.4 Hipotesis.....	39
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN
3.1 Objek Penelitian	40
3.2 Metode Pengumpulan Data	40
3.2.1 Data yang Dihimpun	40
3.2.2 Metode Pengambilan Sampel.....	41
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data	43
3.3 Operasional Variabel.....	44
3.4 Metode Analisis Data	46
3.4.1 Uji Validitas.....	47
3.4.2 Uji Reliabilitas.....	48
3.4.3 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik	49
3.4.3.1 Uji Normalitas	49
3.4.3.2 Uji Multikolinearitas.....	50
3.4.3.3 Uji Autokorelasi.....	50
3.4.3.4 Uji Heteroskedastisitas	51
3.4.4 Uji Hipotesis.....	52
3.4.4.1 Analisis Linier Berganda	52
3.4.4.1 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji <i>t</i>).....	53
3.3.3.2 Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji <i>F</i>)	54
BAB IV	ANALISIS dan PEMBAHASAN
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	55

4.1.1	<i>Company profile</i>	55
4.1.2	Visi dan Misi.....	56
4.1.2.1	Visi.....	57
4.1.2.2	Misi.....	57
4.1.2.3	Struktur Organisasi.....	58
4.2	Analisis Hasil Penelitian.....	59
4.2.1	Deskripsi Data.....	59
4.2.1.1	Jurusan.....	59
4.2.1.2	Angkatan.....	59
4.2.1.3	Umur.....	60
4.2.1.4	Jenis Kelamin.....	60
4.2.1.5	IPK.....	61
4.3	Analisis Data.....	62
4.3.1	Uji Validitas.....	62
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	63
4.3.3	Uji Asumsi Klasik.....	64
4.3.3.1	Uji Normalitas.....	65
4.3.3.2	Uji Multikolinearitas.....	65
4.3.3.3	Uji Autokorelasi.....	66
4.3.3.4	Uji Heteroskedastisitas.....	67
4.3.4	Uji Hipotesis.....	69
4.3.4.1	Uji Analisis Model Regresi Linier.....	69
4.3.4.2	Uji <i>t</i>	70
4.3.4.3	Uji <i>F</i>	73
4.3.4.4	Analisis Determinasi (R^2).....	75
4.4	Implikasi Manajerial.....	76
4.4.1	Variabel Motivasi Intrinsik.....	77
4.4.2	Variabel Motivasi Ekstrinsik.....	79
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan.....	81

5.2 Saran	82
-----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Penelitian Sebelumnya.....	35
Tabel 3.1 : Variabel dan Pengukuran di Kuesioner.....	46
Tabel 3.2 : Koefisien Korelasi.....	53
Tabel 4.1 : Hasil Data Jurusan.....	59
Tabel 4.2 : Hasil Data Angkatan	59
Tabel 4.3 : Hasil Data Umur	60
Tabel 4.4 : Hasil Data Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.5 : Hasil Data IPK	61
Tabel 4.6 : Hasil Uji Validitas.....	62
Tabel 4.7 : Hasil Uji Reliabilitas per variabel.....	63
Tabel 4.8 : Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan.....	63
Tabel 4.9 : Hasil Uji Normalitas.....	64
Tabel 4.10 : Hasil Uji Multikolinier.....	66
Tabel 4.11 : Hasil Uji Autokorelasi.....	66
Tabel 4.12 : Hasil Uji tabel Durbin-Watson.....	67
Tabel 4.13 : Hasil Uji Heterokedastisitas.....	67
Tabel 4.14 : Hasil Model Persamaan Regresi	69
Tabel 4.15 : Hasil Analisis Uji t.....	70
Tabel 4.16 : Hasil Analisis Uji F.....	73
Tabel 4.17 : Hasil Analisis Determinasi.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 : Grafik IPK Manajemen	5
Gambar 1.2 : Grafik IPK Akuntansi.....	5
Gambar 2.1 : Alur teori motivasi, Maslow, Alderfer, Herzberg dan McClelland.....	21
Gambar 2.2 : Rerangka Pemikiran	38
Gambar 4.1 : Logo STIE IBS	56
Gambar 4.2 : Struktur Organisasi STIE IBS	58
Gambar 4.3 : Normal P-P Plot.....	65
Gambar 4.4 : <i>Scatterplot</i> Heterokedastisitas	68

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	UJI VALIDITAS
LAMPIRAN 2	UJI RELIABILITAS
LAMPIRAN 3	UJI NORMALITAS
LAMPIRAN 4	UJI MULTIKOLINEARITAS
LAMPIRAN 5	UJI HETEROSKEDASTISITAS
LAMPIRAN 6	UJI AUTOKORELASI
LAMPIRAN 7	UJI HIPOTESIS MODEL REGRESI
LAMPIRAN 8	KUESIONER PENELITIAN
LAMPIRAN 9	PRETEST (30)

BAB I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Dengan berkembangnya informasi dan teknologi di Indonesia yang dapat menunjang pembangunan bangsa, setiap individu dituntut untuk turut terlibat di dalamnya. Hal tersebut membutuhkan aktivitas yang mengedepankan kemampuan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan mutu pendidikan guna memecahkan permasalahan kualitas hidup dan kesejahteraan. Kekuatan suatu organisasi terletak pada manusianya, bukan pada sistemnya, teknologinya, prosedurnya atau sumber dananya (Onong Uchana, 2005), karena manusia adalah faktor utama yang perlu diperhatikan dan berperan penting. Setiap anggota akan berusaha dan berupaya mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh Robert E. Wood (Onong Uchana, 2005) yang menyatakan bahwa sistem memang penting, tetapi kepercayaan kita yang utama harus selalu diletakkan pada manusianya daripada sistemnya.

Individu yang akan terlibat di dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut dituntut untuk menguasai bidang-bidang tertentu. Guna pemenuhan keterampilan dalam bidang tertentu maka seorang individu membutuhkan pendidikan yang lebih tinggi dibandingkan dengan SMA/SMK. Pendidikan yang lebih tinggi merupakan jembatan bagi setiap individu untuk mencapai karir yang diinginkan di masa mendatang. Setiap individu mempunyai hak untuk melanjutkan sekolah ke jenjang pendidikan tinggi. Keuntungan yang didapatkan dalam melanjutkan ke perguruan tinggi adalah memantapkan pondasi

tentang ilmu pengetahuan yang sudah didapatkan sebelumnya dan menambah kepercayaan diri jika nantinya terjun ke dunia kerja yang penuh persaingan. Perguruan tinggi bertanggung jawab dalam memastikan bahwa seorang mahasiswa/i mencapai suatu kesuksesan di lapangan kerja dan dapat mengimplementasikan ilmu serta kemampuan sosial. Dengan adanya kemampuan dari dalam mahasiswa yang baik maka persaingan terbuka yang terjadi di saat sekarang sudah tidak mengacu pada citra dan nama dari perguruan tinggi dimana kita menuntut ilmu, tetapi lebih pada kualitas yang ada di dalam individu tersebut.

Berdasarkan Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, universitas merupakan sebuah badan publik penyelenggara negara dalam bidang pendidikan yang mengurus jenjang pendidikan tinggi. Perguruan tinggi (PT) adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi, dengan peserta didik yang disebut mahasiswa/i, dan tenaga pendidik disebut dosen. Perguruan tinggi dibagi menjadi dua, yaitu : (1) . Perguruan tinggi negeri (PTN) adalah perguruan tinggi yang pengelolaan dan regulasinya dilakukan oleh negara, (UI, ITB, IPB). (2) . Perguruan tinggi swasta (PTS) adalah perguruan tinggi yang dikelola dan beregulasi yang diatur oleh swasta, (BINUS, TRISAKTI, STIE IBS). Di Indonesia, PT dapat berbentuk akademi, institut, politeknik, sekolah tinggi, dan universitas. PT dapat menyelenggarakan pendidikan akademi, profesi, vokasi dengan program diploma (D1, D2, D3, D4), sarjana (S1), magister (S2), doktor (S3), dan spesialis.

Mahasiswa/i merupakan sumber daya yang sangat penting dalam suatu perguruan tinggi, karena seluruh kegiatan yang ada di dalam perguruan tinggi dan

berkaitan dengan pendidikan atau sosialisasi dilakukan oleh mahasiswa/i. Perguruan tinggi pun menjadi lokasi dimana mahasiswa menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan yang sudah ada di dalam diri individu sehingga mereka dapat mencapai kemajuan yang diinginkan sebagai proses dalam kehidupan. Pendidikan lanjutan seperti perguruan tinggi merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga dapat meningkatkan kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan serta teknologi. Mahasiswa/i lulusan dari suatu perguruan tinggi harus dapat meningkatkan mutu kehidupan lingkungan dan negaranya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu; psikologisnya, usaha-usaha yang menyebabkan seseorang atau sekelompok tergerak melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang dikehendaki dan mendapat kepuasan atas tindakannya. Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan, dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (Mohammad As'ad, 2003). Oleh karena itu kita harus memiliki semangat dan motivasi dalam melakukan setiap usaha, tidak mudah putus asa dan terus berjuang dalam menghadapi hambatan atau kenikmatan.

Motivasi yang timbul dalam proses pendidikan mengakibatkan, kemauan untuk melanjutkan pendidikan semakin besar. Salah satu tujuan seorang mahasiswa dalam menjalankan pendidikan adalah untuk mencapai IPK (Indeks

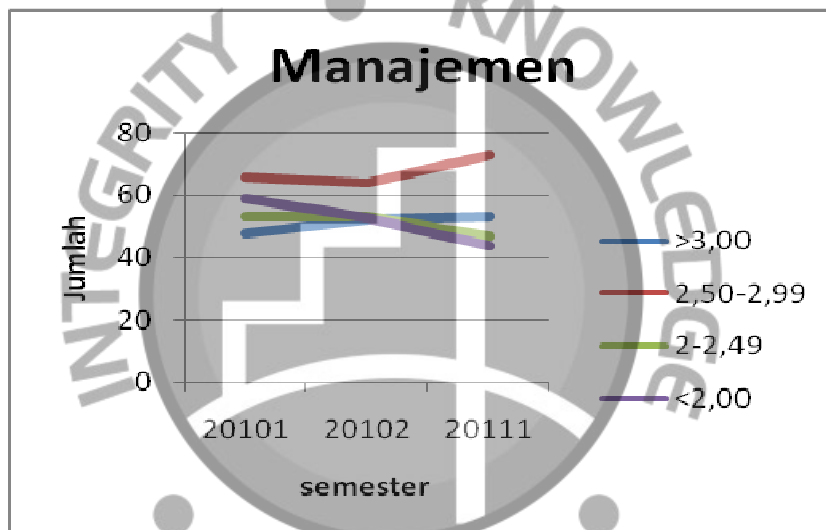
Prestasi Kumulatif) yang tinggi. Indeks Prestasi Kumulatif adalah nilai kredit rata-rata yang merupakan satuan nilai yang menggambarkan mutu proses belajar mengajar tiap semester, atau besaran yang menyatakan prestasi mahasiswa/i. Adanya perhitungan IP pada setiap akhir semester bertujuan untuk mengukur prestasi mahasiswa, yang antara lain diakibatkan dari motivasi mereka mengikuti perkuliahan di kelas. Oleh karena itu, IPK merupakan tujuan akhir dari seorang mahasiswa dalam melanjutkan pendidikan dan mengikuti kegiatan belajar di kelas.

Suatu sistem penilaian prestasi belajar harus dapat menampung berbagai tantangan internal maupun eksternal yang dihadapi seorang mahasiswa/i, terutama yang berdampak langsung pada motivasi di pendidikan. Masalah yang dihadapi mahasiswa, baik internal seperti kemampuan belajar, maupun eksternal seperti masalah lingkungan belajar, pasti mudah berpengaruh pada prestasi belajar mahasiswa. Sistem penilaian yang diterapkan harus memungkinkan mahasiswa untuk mengetahui batas kemampuannya dalam belajar. Institusi pendidikan ada baiknya memberikan bantuan kepada mahasiswa untuk meningkatkan motivasi mahasiswa dalam mengikuti kegiatan belajar.

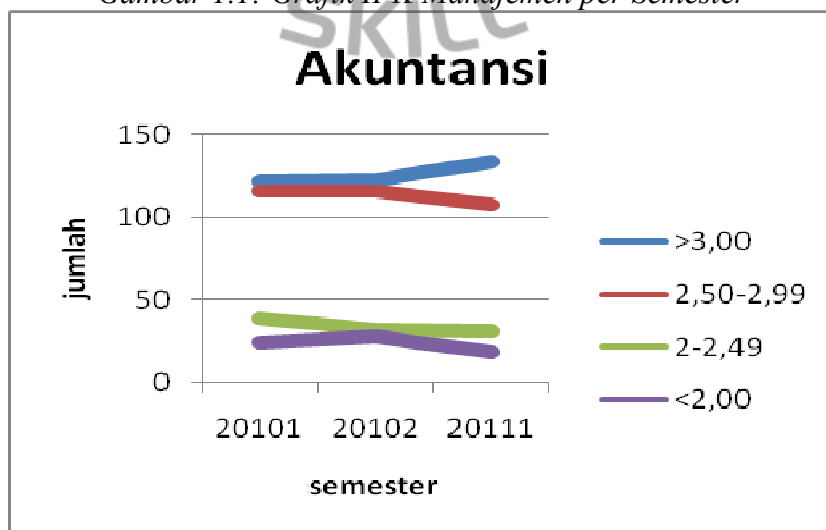
Motivasi dapat ditimbulkan secara intrinsik maupun ekstrinsik. Menurut Hani Handoko (2001), motivasi terbagi atas : motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar melainkan dari dalam individu tersebut. Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang muncul karena adanya dorongan dari luar individu. Jadi, motivasi intrinsik dalam penelitian ini menekankan pada dorongan atau keinginan mahasiswa dalam melanjutkan pendidikan dan belajar yang tidak perlu disertai perangsang

dari luar. Sedangkan motivasi ekstrinsiknya memfokuskan pada dorongan yang timbul dari luar diri individu dalam melanjutkan pendidikan dan belajar.

Penelitian ini mencoba mengkaji prestasi belajar dari mahasiswa yang dipicu oleh orientasi motivasi sehingga menimbulkan alasan-alasan untuk melanjutkan pendidikan, mengikuti kegiatan belajar di kelas dan sistem penilaian prestasi pada kegiatan pendidikan yang mereka sudah pilih dari awal. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik dipilih dengan pertimbangan bahwa dunia pendidikan seorang mahasiswa dipengaruhi oleh kedua faktor ini (P. Sari, 2007).



Gambar 1.1: Grafik IPK Manajemen per Semester



Gambar 1.2: Grafik IPK Akuntansi per Semester

Sumber : Akademik STIE IBS

Grafik IPK di atas dimanfaatkan peneliti untuk menunjukkan trend IPK dari masing-masing jurusan dan perubahan IPK pada setiap semester, dikarenakan tahap pertama dalam proses seleksi administratif kerja adalah IPK sehingga hampir semua lowongan kerja mensyaratkan pelamar harus memiliki IPK minimal 3,00 (paling tidak 2,75).

Terpilihnya STIE Indonesia Banking School sebagai objek penelitian, karena menurut peneliti, (1) STIE IBS merupakan institusi pendidikan tinggi yang mengutamakan kualitas dari mahasiswa yang dihasilkan sehingga dapat dengan mudah diserap di pasar tenaga kerja, dan (2) peneliti merupakan salah satu anak didik di perguruan tinggi tersebut sehingga memudahkan peneliti untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik. Jadi, judul yang diangkat di penelitian adalah “ANALISIS PENGARUH ORIENTASI MOTIVASI INTRINSIK dan EKSTRINSIK TERHADAP PRESTASI BELAJAR MAHASISWA di STIE INDONESIA BANKING SCHOOL“.

1.2 Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah

Penelitian ini berfokus pada variable independen motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang memegang peran penting guna menimbulkan prestasi belajar mahasiswa dalam berpendidikan di perguruan tinggi serta mencapai penilaian prestasi (Indeks Prestasi Kumulatif). Oleh karena perhitungan IP pada setiap akhir semester bertujuan untuk mengukur prestasi mahasiswa, maka adanya trend IPK dari masing-masing jurusan

yang berbeda menimbulkan keinginan dari peneliti untuk meneliti lebih jauh penyebab dari perbedaan pencapaian IPK tersebut.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian, yaitu :

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap prestasi belajar mahasiswa?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap prestasi belajar mahasiswa?
3. Apakah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi belajar mahasiswa?

1.2.3 Pembatasan Masalah

Agar dalam penelitian ini dapat dilakukan lebih tajam dan terarah, maka dalam penelitian ini dibatasi dengan hal-hal berikut :

1. Penelitian ini dibatasi dengan melihat pengaruh dari motivasi intrinsik (motivasi dalam faktor psikologis non-intelektual) dan ekstrinsik (motivasi dalam faktor sosial dan budaya) dalam menimbulkan prestasi belajar (penilaian formatif).
2. Responden penelitian adalah mahasiswa-mahasiswi manajemen dan akuntansi S1 angkatan 2006-2010 di STIE Indonesia Banking School.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan diatas, adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh yang ditimbulkan dari motivasi intrinsik mahasiswa terhadap prestasi belajar mahasiswa.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh yang ditimbulkan dari motivasi ekstrinsik terhadap prestasi belajar mahasiswa.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara bersama-sama kedua motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap prestasi belajar mahasiswa.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan ada penelitian ini diharapkan oleh peneliti dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terlibat, yaitu :

1. Bagi Penulis : sebagai obyek penulis menerapkan ilmu pengetahuan dan teori-teori yang telah didapatkan di dalam perkuliahan, dan sebagai syarat mendapatkan gelar sarjana ekonomi dari STIE Indonesia Banking School kepada peneliti..
2. Bagi Manajemen : sebagai bahan masukan dan evaluasi mahasiswa mengenai motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi prestasi belajar mahasiswa di perguruan tinggi STIE IBS.
3. Bagi Akademisi : sebagai bahan penambah wawasan yang berkaitan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik mahasiswa yang mempengaruhi prestasi belajar mahasiswa. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi suatu bahan referensi untuk mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian serupa.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dimuat tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang tinjauan pustaka, terdiri dari : (1) Pengertian Manajemen dan Fungsi Manajemen, dan Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, (2) Pengertian Motivasi , Fungsi Motivasi, Orientasi Motivasi, dan Teori Motivasi dari A. Maslow, C. Alderfer, Herzberg, McClelland, V. Vroom, Teori Keadilan, Teori Penentuan Tujuan, (3) Pengertian Prestasi belajar, (4) Kerangka Pemikiran (5) Hipotesis, serta (6) Riset data sekunder dan penelitian sebelumnya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis dan strategi penelitian, objek penelitian, metode pengumpulan data, operasional variabel penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS dan PEMBAHASAN

Bab ini memuat tentang gambaran umum dari objek penelitian, analisis hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian, serta implikasi manajerial.

BAB V : KESIMPULAN dan SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan penelitian.

BAB II

Landasan Teori

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno, *ménagement*, yang mempunyai arti seni melaksanakan dan mengatur. Pada awal abad ke-20, seorang industriawan Perancis, Henry Fayol mengajukan gagasan lima fungsi utama manajemen, yaitu : Merancang, Mengorganisasikan, Memerintah, Mengoordinasi, dan Mengendalikan. Kelima gagasan tersebut menjadi dasar ilmu manajemen yang diterapkan hingga sekarang.

Ricky W. Griffin (2004) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif sesuai dengan rencana dan efisien dalam hal tugas yang dilaksanakan secara benar dan terorganisasi sesuai dengan jadwal (Hani Handoko,2000). Mary Parker Follet dikutip oleh Hani Handoko (2000) mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain, ketika seorang individu bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu di dalam organisasi.

Manajemen merupakan usaha menciptakan masa depan yang lebih baik, dan diharapkan dapat membantu menangani permasalahan waktu dan hubungan dengan manusia. Oleh karena itulah, dengan semakin berkembangnya peradaban manusia yang dinamis dan cepat sesuai

kebutuhan, maka pendekatan manajemen menjadi hal yang penting untuk diterapkan di dalam kehidupan sehari-hari. Berkaitan dengan definisi di atas, guna mencapai sasaran yang diinginkan, manajemen memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lain seperti modal, material dan teknologi. Dalam mengelola seluruh sumber daya, organisasi menggunakan fungsi-fungsi dalam ilmu manajemen, yaitu :

1. *Planning* (Perencanaan)

Pada fungsi ini, individu memikirkan dan membuat rencana mengenai kegiatan yang akan dilakukan dengan sumber daya yang dimiliki. Perencanaan dilakukan agar dapat menentukan tujuan secara keseluruhan dan mencari cara terbaik untuk mencapai tujuan.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Fungsi pengorganisasian mempermudah untuk mencapai tujuan karena suatu kegiatan besar dipecah menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pada fase pengorganisasian, individu menentukan tugas yang dilakukan, orang-orang yang mengerjakannya, orang yang bertanggung jawab, dan keputusan yang harus diambil.

3. *Directing* (Pengarahan)

Fase ini merupakan tindakan agar untuk mengarahkan semua pihak yang terlibat mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan di awal. *Directing* artinya menggerakkan individu agar bekerja dengan penuh kesadaran untuk mencapai tujuan secara efektif.

4. *Evaluating* (Penilaian)

Fase penilaian adalah proses pengawasan dan pengendalian kinerja dan memastikan agar kegiatan dijalankan sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Manusia adalah makhluk yang menyadari bahwa akal pikiran dan kebutuhannya semakin berkembang. Dengan berkembangnya kepentingan manusia, maka diperlukan usaha untuk mengarahkan sumber daya manusia yang masing-masing mempunyai pola pikir dan tingkah laku yang berbeda, sehingga dapat terbentuk kesatuan yang efektif dan efisien. Berkembanglah ilmu manajemen sumber daya manusia yang merupakan cabang dari ilmu manajemen.

Hani Handoko (2001) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2001). Menurut Mangkunegara (2001), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menekankan pada pengelolaan manusia atau tenaga kerja diatur sesuai dengan urutan fungsi-fungsinya guna mencapai tujuan atau sasaran secara efektif dan efisien. Hal ini juga bergantung pada cara individu tersebut menciptakan kenyamanan dan ketenangan bagi dirinya sendiri maupun orang lain

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang disesuaikan dengan definisi dari Mangkunegara (2001), adalah :

1. Perencanaan : merencanakan besar kecilnya kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi sehingga dapat mengerjakan tugas secara efektif dan efisien. Fase ini meliputi fungsi MSDM yang lain, yaitu : pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.
2. Pengorganisasian : mengorganisasikan semua individu agar bekerja sesuai dengan pembagian kerja, wewenang dan terkoordinasi sesuai dengan bagan organisasi.
3. Pengarahan : mengarahkan individu agar mau dan dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
4. Pengendalian ; mengendalikan semua individu untuk mentaati regulasi yang berlaku selama mereka bekerja dalam perencanasesuai dengan rencana.
5. Pengadaan : proses rekrutmen, seleksi, penempatan dan orientasi untuk mendapatkan individu yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

6. Pengembangan : proses meningkatkan kemampuan-kemampuan yang dimiliki setiap individu yang terlibat dalam kegiatan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi : pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung kepada individu sebagai imbalan dari organisasi.
8. Pengintegrasian : proses memadukan kepentingan dari masing-masing individu guna mencapai sasaran dan tujuan organisasi.
9. Pemeliharaan : proses untuk memelihara kondisi dari setiap individu yang terlibat di dalam kegiatan agar mereka dapat bekerja secara maksimal hingga batas waktu yang ditentukan.
10. Pemberhentian : proses pemutusan hubungan kerja individu disebabkan keinginan individu, pihak lain atau sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Definisi Motivasi

Dalam melakukan kegiatan atau tindakan tertentu, seorang individu pasti memiliki faktor-faktor pendorong untuk melakukannya sehingga dapat tercapai sesuai dengan keinginannya. Salah satu faktor pendorong itu adalah motivasi, dimana motivasi pada saat tertentu menjadi sangat aktif ketika ada kebutuhan untuk mencapai tujuan yang sangat diinginkan oleh individu. Kata motivasi berasal dari bahasa Latin *motivus* yang berarti alasan-alasan untuk bergerak (*movere*).

Terdapat beberapa pendapat mengenai definisi motivasi. Menurut Hasibuan (2000), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama,

bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan.

Campbell dan Pritchard menyatakan bahwa motivasi timbul akibat bekerjanya seperangkat variabel independen atau dependen yang saling berhubungan dan nantinya mengarahkan perilaku individu (Steers & Porter, 2002). Hal ini menunjukkan bahwa munculnya suatu motivasi disebabkan oleh faktor dari diri individu atau dari luar individu, sehingga kedua faktor tersebut dapat berhubungan dan mempengaruhi individu dalam melakukan tindakannya.

Lain lagi dengan pendapat Atkinson, Jones, dan Vroom (Steers dan Porter, 2002) Menurut Atkinson, motivasi memberikan pengaruh langsung tindakan yang terarah, penuh semangat, dan menetap. Sementara itu, Jones menyatakan bahwa motivasi memunculkan suatu perilaku yang dipacu, diteruskan, dihentikan dan diikuti oleh reaksi-reaksi subyektif. Dan Vroom berpendapat bahwa motivasi adalah suatu proses memilih alternatif kegiatan yang disadari oleh individu atau organisasi dengan sendirinya. Jadi, pendapat-pendapat ini menunjukkan kalau motivasi timbul berdasarkan dari diri individu tersebut bukan dari faktor luar.

Koontz (1989) dalam Amirullah dan Budiyo (2004), menyatakan bahwa motivasi adalah sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan *tension* (ketegangan), yaitu keinginan yang belum terpenuhi, kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya memenuhi keinginan si individu.

Jika kebutuhan yang diinginkan tidak terpenuhi maka proses awal dari kebutuhan psikis muncul dalam diri individu yang mengaktifkan perilaku dan tindakan untuk mencapai tujuan dan imbalan yang diinginkan dengan mencari alternatif dalam pencapaian tujuan yang membebaskan dari tekanan yang dirasakan. Jadi, motivasi mempersoalkan bagaimana caranya seorang individu mengarahkan daya dan potensi yang ada di dalam diri, agar dapat bekerja secara produktif dan berhasil mencapai serta mewujudkan tujuan akhir secara optimal yaitu proses dari belajar dan berpikir individu.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian (A. Sperling dalam Mangkunegara, 2004). Batasan dari motivasi adalah energi yang membangkitkan individu untuk mempunyai dorongan dalam diri (*drive arousal*) (R. A Baron dalam Mangkunegara, 2004). Sikap dan mental dari mahasiswa yang positif pada situasi pendidikan dapat memperkuat motivasi belajar untuk mencapai kinerja maksimal yang diinginkan.

Didasarkan pada pendapat-pendapat diatas berkaitan dengan motivasi, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan daya penggerak atau pendorong seseorang yang dapat menimbulkan rangsangan untuk melakukan suatu tindakan dan mengarahkan perilaku individu. Jadi, motivasi terkait dengan usaha dalam memenuhi kebutuhan pribadi yang sangat menarik untuk dipenuhi, baik secara jasmani maupun

rohani. Stoner dalam Winardi (2001), mengemukakan empat asumsi tentang teori motivasi, yaitu :

1. Pendapat umum yang mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu hal yang baik.
2. Motivasi merupakan salah satu diantara berbagai macam faktor yang terdapat dalam diri seseorang.
3. Motivasi merupakan hal yang langka dan ia memerlukan penggantian secara periodik.
4. Motivasi merupakan sebuah alat yang digunakan para manajer untuk mengatur hubungan-hubungan pekerjaan di dalam organisasi.

Beberapa metode atau tindakan dilakukan untuk menimbulkan suatu bentuk motivasi dalam diri individu. Menurut Siregar (1988) dalam Tri Budhi (2006), terdapat dua metode untuk memunculkan motivasi, yaitu :

1. Motivasi Langsung, ketika pihak lain melakukan tindakan tertentu yang dapat memacu motivasi seorang individu untuk memenuhi kebutuhan sehingga kepuasannya terpenuhi. Bentuk dari tindakannya dapat berupa pujian, penghargaan dan nilai yang maksimal.
2. Motivasi Tidak Langsung, yaitu motivasi yang ditimbulkan dengan cara memberikan fasilitas yang dapat menunjang gairah belajar dan kelancaran mahasiswa dalam mencari informasi sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan

sebaik-baiknya. Metode ini sangat berpengaruh besar terhadap produktivitas individu.

2.1.2.2 Fungsi Motivasi

Motivasi berperan penting dalam proses pembentukan kinerja dari seorang individu. Dengan adanya motivasi yang kuat dan jelas dalam diri seorang individu dapat meningkatkan performa dalam kegiatannya. Semakin tepat motivasi yang diberikan, semakin berhasil pekerjaan yang dikerjakan.

Oleh karena itu, motivasi senantiasa menentukan intensitas usaha bekerja bagi individu. Fungsi motivasi ada tiga (Sardiman, 2004), yaitu :

1. Mendorong individu untuk berbuat lebih, sebagai penggerak jiwa dan raga seseorang.
2. Menentukan arah dan perbuatan yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai.
3. Menyeleksi perbuatan yakni menentukan perbuatan-perbuatan yang harus dijalankan yang serasi agar dapat mencapai tujuan dengan menghilangkan kegiatan-kegiatan yang tidak bermanfaat.

2.1.2.3 Orientasi Motivasi

Dilihat dari fungsi dasarnya, motivasi terbagi menjadi dua, yaitu ; (1) Motivasi Intrinsik dan (2) Motivasi Ektrinsik (Hani Handoko, 2001). Motivasi intrinsik dapat timbul diakibatkan suatu dorongan dari dalam individu untuk melakukan suatu tindakan tertentu tanpa adanya rangsangan dari luar. Motivasi ekstrinsik muncul dari dorongan dari luar yang berfungsi memacu kemauan individu dalam melakukan sesuatu.

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah keadaan yang berasal dari dalam seorang individu yang dapat mendorong melakukan tindakan belajar (Muhibbinsyah, 2002).

Terdapat beberapa faktor berkaitan dengan motivasi intrinsik (Hicks & Gullet, 2002), yaitu :

1. Adanya kepentingan yang khusus untuk seorang individu sehingga menginginkan dan menghendaki adalah hal unik.
2. Kepentingan dari keinginan dan hasrat seseorang adalah unik karena semuanya ditentukan oleh faktor yang membentuk kepribadian, penampilan fisikologis dan psikologis.

Faktor intrinsik merupakan sisi pendorong dari dalam diri individu dan yang termasuk di dalamnya adalah pencapaian dan tanggung jawab. Faktor Internal yang berpengaruh pada prestasi belajar menurut Ahmadi dan Supriyono (2004), antara lain :

- a) Faktor Jasmani (Fisiologi) : yang termasuk di dalamnya adalah struktur tubuh, penglihatan, pendengaran, dll.
- b) Faktor Psikologis : yang meliputi Faktor Intelektual (1) Faktor potensi kecerdasan dan bakat (2) Faktor kecakapan nyata dari prestasi yang telah dicapai, serta Faktor non-Intelektual yaitu unsur kepribadian seperti sikap, minat, kebutuhan, dan penyesuaian diri. Faktor non-intelektual menurut Akyas Azhari (1996) dalam Slameto (2003), sikap dan minat dapat dijabarkan dengan adanya keinginan memenuhi rasa ingin tahu dan menguasai materi tertentu. Kebutuhan dilihat dari

pencapaian kesuksesan yang diimpikan individu. Penyesuaian diri diukur dengan seberapa besar perubahan sikap diakibatkan keinginan meningkatkan pengetahuan.

- c) Faktor Kematangan Fisik dan Psikis
- d) Faktor lingkungan spiritual dan keamanan.

2. **Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi eksternal merupakan faktor pendorong yang ada di luar individu, termasuk peraturan yang berlaku di lingkungan, dukungan orang lain dan jenis dari tugas yang diberikan. Motivasi eksternal dilakukan dengan cara yang positif maupun negatif. Cara memotivasi yang positif dengan cara menghargai kinerja dan memberi penilaian yang baik, sedangkan motivasi yang negatif dengan cara memberikan sanksi dan penilaian yang buruk atas usaha yang dilakukan.

Menurut Ahmadi dan Supriyono (2004) faktor eksternal yang mempengaruhi prestasi belajar, adalah :

- a) Faktor Sosial yang terdiri dari lingkungan keluarga, sekolah, masyarakat dan kelompok. Tanggung jawab dan dorongan orang tua serta hubungan sosial di lingkungan kampus ditimbulkan dari faktor sosial individu tersebut dapat merujuk kepada regulasi perusahaan dan kebutuhan yang timbul akibat faktor budaya yang berlaku.
- b) Faktor Budaya seperti adat istiadat, kesenian, ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang.
- c) Faktor Lingkungan Fisik (Sarana dan Prasarana) belajar, seperti fasilitas di rumah dan sekolah, serta iklim/cuaca.

Walaupun motivasi intrinsik lebih berperan penting dalam memacu motivasi seseorang, tetapi bukan berarti motivasi ekstrinsik tidak diperlukan. Motivasi ekstrinsik dibutuhkan seorang individu saat mereka menghadapi kondisi yang berubah-ubah dan merasa kurang semangat dalam melakukan kegiatan. Pada kondisi itu motivasi ekstrinsik sangat dibutuhkan untuk menunjang dan memompa semangat individu untuk melakukan sesuatu yang dapat meningkatkan semangat kerjanya.

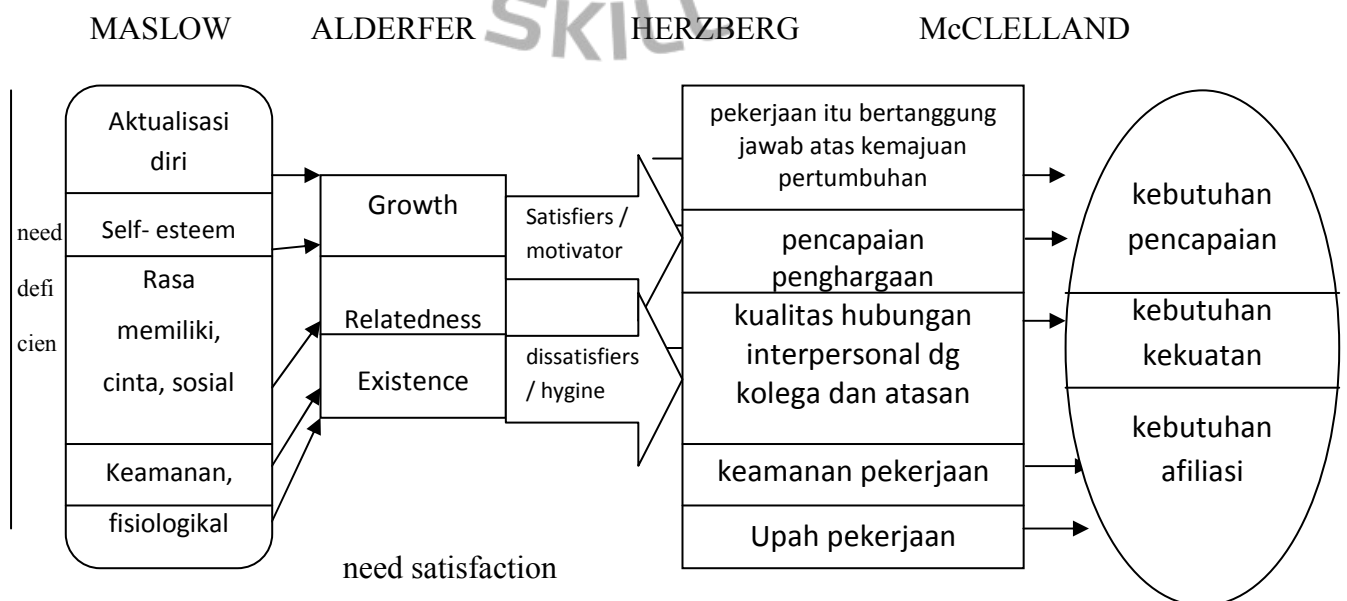
Kedua motivasi di atas sangat dibutuhkan di dalam diri seorang individu. Dengan adanya motivasi, seorang individu dapat mengembangkan kegiatannya menjadi lebih produktif sehingga mencapai kinerja yang lebih maksimal.

2.1.2.4 Teori Motivasi

Teori-teori yang dapat dijabarkan secara luas adalah Teori motivasi dari Abraham Maslow, Clayton Alderfer, Herzberg dan McClelland.

Gambar 2.1 : Alur teori motivasi, Maslow, Alderfer, Herzberg dan McClelland

(Gibson et al., 2006)



1. Teori Maslow

Sebagai makhluk hidup, manusia membutuhkan berbagai keinginan untuk memenuhi kebutuhan dalam dirinya, seperti kebutuhan fisik, psikologis, dan spiritual. Abraham Maslow berpendapat bahwa manusia mempunyai lima hierarki kebutuhan (*gambar 1*), yaitu (1) Kebutuhan fisiologikal, (2) Kebutuhan Rasa Aman, (3) Kebutuhan Kasih Sayang, (4) Kebutuhan harga diri, dan (5) Aktualisasi diri.

Kebutuhan dasar (*basic needs*) menurut Maslow terdapat pada Kebutuhan fisiologikal yang menimbulkan rasa lapar, haus, lelah, dan sex. Kebutuhan rasa aman yang bukan dalam hal fisik saja tetapi mental, psikologis dan intelektual yang terjamin keamanannya. Kebutuhan akan kasih sayang yang diberikan dari lingkungan sekitar kepada individu tersebut. Kebutuhan harga diri yang tercermin dari simbol-simbol status dalam lingkungan.

Kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*) terdapat pada hirarki terakhir yaitu aktualiasasi diri, karena tersedia kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi-potensi yang ada dalam diri sehingga dapat menjadi nyata dan dapat dimanfaatkan. Kebutuhan ini sulit untuk terpenuhi secara menyeluruh, karena pada saat sebagian terpenuhi, keinginan untuk menuntaskannya semakin besar, begitu juga dengan rasa keingin-tahuannya dan juga rasa estetika yang timbul, sehingga individu ingin segera menyelesaikan kebutuhan lain agar dapat menyelesaikan kebutuhan yang lebih di atasnya. Implikasi yang timbul dari teori Maslow pada minat mengikuti pendidikan yang lebih tinggi, yaitu guna menjadi

pegangan dalam berkehidupan yang layak. Jadi, individu tersebut bisa mendapatkan kebutuhan yang diinginkan sesuai dengan pencapaian yang dapat diraihinya.

2. Teori Alderfer

Clayton Alderfer mengembangkan teori ini dengan menyetujui pendapat Maslow, bahwa motivasi seseorang dapat diukur menurut hirarki kebutuhan. Teori ini mengarah pada motivasi kepuasan individu mengarah pada kebutuhan *Existance* (E) , *Relatedness* (R), dan *Growth* (G).

Meskipun Alderfer mengembangkan teori Maslow, tetapi tetap berbeda satu sama lain. Alderfer menjabarkan kebutuhan meliputi tiga tingkat kebutuhan, yaitu :

- a) *Exisitence needs* (Kebutuhan akan eksistensi), yaitu individu terpuaskan dengan kebutuhan berupa faktor makanan, minuman, upah, kondisi lingkungan. Kebutuhan ini identik dengan kebutuhan pertama dan kedua dari teori Maslow.
- b) *Related needs* (Kebutuhan Keterkaitan), yaitu individu terpuaskan melalui hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang dibangun dengan lingkungannya. Kebutuhan ini senada dengan kebutuhan ketiga dan keempat di dalam teori Maslow.
- c) *Growth needs* (Kebutuhan Pertumbuhan), yaitu individu terpuaskan dengan melakukan sesuatu berupa kontribusi dan aktivitas yang membuat mereka menjadi lebih kreatif. Kebutuhan ini mempunyai makna yang sama dengan *self-actualization* dari Maslow.

Teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Hal ini timbul karena semakin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan maka semakin besar pula keinginan untuk memuaskannya. Apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan maka kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi semakin besar. Sebaliknya, semakin sulitnya memuaskan kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang sangat dasar.

Pandangan ini timbul berdasarkan sifat pragmatisme yang dimiliki manusia. Artinya, seseorang menyadari keterbatasannya, sehingga dia menyesuaikan diri pada kondisi yang dihadapi dengan memusatkan diri kepada hal-hal yang bisa dicapainya.

3. Teori Herzberg

Teori yang dikembangkannya dikenal dengan Model Dua Faktor dari motivasi, yaitu Faktor Motivasional dan Faktor Hygiene “pemeliharaan” (Robbins & Judge, 2003 dalam Juliani, 2007). Menurut teori ini, karakter seseorang dapat dikategorikan menjadi dua, (1) Faktor yang membuat orang merasa tidak puas (*dissatisfactors / hygiene*), dan (2) yang membuat orang puas (*satisfiers / motivators*).

Faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang dimana bersumber dari luar diri yang menentukan perilaku seseorang dalam berkehidupan. Faktor ini mencakup status individu dalam berorganisasi, hubungan individu dengan pihak yang lebih tinggi, hubungan dengan rekan-rekan, kebijakan yang berlaku dalam organisasi,

kondisi lingkungan dan sistem imbalan serta penilaian yang berlaku. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang lebih rendah dalam teori Maslow.

Faktor motivasional adalah faktor-faktor yang terdapat dalam diri seseorang bersifat intrinsik untuk mendorong seseorang untuk berprestasi. Faktor yang tergolong dalam motivasional adalah jenis pekerjaan yang dikerjakan, keberhasilan yang diraih, kesempatan untuk berkembang, kemajuan dalam karier dan adanya pengakuan orang lain mengenai kemampuan diri individu. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam Maslow.

Menurut Herzberg, faktor yang menghasilkan kepuasan terpisah dari faktor yang menimbulkan ketidakpuasan. Manajemen dalam suatu organisasi sebaiknya menghilangkan segala hal yang membuat karyawan menjadi tidak nyaman dan tidak semata-mata hanya memotivasi saja tetapi menghilangkan kondisi-kondisi yang mempengaruhi lingkungan kerja menjadi tidak nyaman.

4. Teori McClelland

Teori ini menekankan pada motivasi yang berdasarkan kondisi dan kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *need for achievement* yang ingin dicapai termasuk belajar. Kondisi tersebut berfokus pada tiga dorongan kebutuhan. Hubungannya dengan teori Maslow, motivasi ini berhubungan dengan kebutuhan pada tingkat yang tertinggi, terutama kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan mengenai status individu. McClelland mengajukan tiga kebutuhan, yaitu Kebutuhan berprestasi, Kebutuhan

berafiliasi, dan Kebutuhan berkuasa (Robbins & Judge, 2003, dalam Juliani, 2007)

a) Kebutuhan Berprestasi (*need for achievement*)

Kebutuhan untuk berprestasi merupakan alat bagi seseorang yang dapat memotivasi agar berkemauan mengembangkan kreativitas serta mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki. Motivasi itu menimbulkan semangat bekerja seseorang untuk menghasilkan prestasi yang baik dan maksimal. Seseorang akan bersemangat mencapai prestasi selama mereka diberikan kesempatan untuk meraihnya. Sehingga seseorang dapat sadar dengan sendiri bahwa jika mereka mencapai prestasi yang tinggi maka mereka akan mendapat penilaian yang tinggi pula dari lingkungannya.

b) Kebutuhan Berafiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan ini merupakan alat memotivasi dan menggerakkan rangsangan seseorang untuk bergairah dan bersemangat dalam mengerjakan sesuatu untuk mencapai yang diinginkan oleh individu. Perasaan yang timbul dari lingkungan sehari-hari, rasa penghormatan dari orang lain dan perasaan keberhasilan serta keikutsertaan dalam lingkungan, merupakan beberapa hal yang dapat memenuhi kebutuhan berafiliasi.

c) Kebutuhan Kekuasaan (*need for power*)

Dengan adanya kekuasaan yang dipegang dapat memacu suatu rangsangan dan motivasi untuk bekerja dengan baik. Kekuasaan dapat mengarahkan kemampuan dan tenaga untuk mencapai

kekuatan yang lebih besar. Kekuatan itu timbul dari ego seorang manusia untuk bersaing dengan sesama manusia guna mendapatkan kepuasan dalam diri. Persaingan yang timbul pada akhirnya akan memacu motivasi individu untuk berkerja dengan lebih sempurna.

Beberapa individu memiliki kemauan kuat untuk berhasil. Mereka berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi dan mendapat penghargaan. McClelland berpendapat bahwa individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal yang lebih baik. Individu tersebut lebih suka menyelesaikan tantangan berupa masalah dan menerima tanggung jawab pribadi untuk keberhasilan dan kegagalan, daripada menyerahkan kesempatan ke orang lain. Teori ini juga mengungkapkan dalam seorang individu terdapat keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi pengaruh bagi orang lain dan dapat mengendalikan orang lain. Selain itu, kebutuhan yang paling sedikit mendapat perhatian dimana beberapa individu yang terpengaruh motif hubungan akan lebih tinggi berjuang untuk persahabatan, dan lebih menyukai lingkungan yang kooperatif dibanding lingkungan yang kompetitif.

5. Teori Vroom

Teori yang diungkapkan oleh Victor Vroom ini adalah teori harapan. Kekuatan dari kecenderungan individu untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari harapan bahwa tindakan tersebut diikuti daya tarik dari hasilnya. Pada prakteknya, teori harapan menunjukkan bahwa mahasiswa/i akan termotivasi untuk berusaha keras

ketika mereka yakin akan mendapatkan penilaian yang baik, penilaian yang sesuai dengan kinerja yang dikeluarkan.

Oleh karena itu, teori harapan berfokus pada tiga hubungan yaitu :

a) Hubungan Usaha dengan Kinerja

Segala kemungkinan yang dirasakan oleh individu pada saat mengeluarkan seluruh atau sebagian usaha yang menghasilkan kinerja. Mahasiswa yang mengeluarkan seluruh usahanya untuk belajar dengan giat, sehingga mereka mengharapkan kemungkinan-kemungkinan yang dapat terjadi pada kinerja mereka saat menghadapi soal-soal ujian.

b) Hubungan Usaha dengan Penghargaan

Tingkatan dimana seseorang merasa yakin bahwa usaha yang mereka keluarkan menghasilkan pencapaian pada tingkat tertentu yang diinginkan sebelumnya. Seorang mahasiswa yang merasa mencapai pencapaian saat mereka memasuki jenjang pendidikan hingga dapat menyelesaikannya hingga akhir dan mendapatkan hasil sesuai dengan usaha mereka selama menempuh pendidikan di institusi pendidikan.

c) Hubungan Penghargaan dengan Tujuan-tujuan pribadi

Sejauh mana penghargaan-penghargaan yang didapat memuaskan tujuan-tujuan pribadi dan memenuhi kebutuhan individu dan menjadi daya tarik untuk hal potensial yang lain bagi individu tersebut. Di saat seorang mahasiswa mendapatkan penghargaan berupa ijazah kelulusan terbaik dari pendidikan yang

dapat memenuhi kebutuhan mereka untuk menarik kebutuhan potensial lain seperti pekerjaan-pekerjaan sehingga dapat memenuhi harapan mereka saat awal memasuki dunia pendidikan.

Inti dari teori harapan adalah pemahaman mengenai tujuan individu dan hubungan antara usaha dan kinerja, kinerja dan penghargaan, serta, antara penghargaan dan pemenuhan tujuan pribadi. Teori harapan mengakui tidak ada prinsip pasti untuk menjelaskan motivasi dari setiap individu. Teori ini berfokus pada variabel-variabel kinerja.

6. Teori Equity

Teori Keadilan (*equity*) adalah teori yang membandingkan kondisi dan hasil kerja diri sendiri dengan kondisi dan hasil kerja orang lain dan merespon untuk menghilangkan ketidakadilan yang timbul diantara keduanya. Ketika seorang individu merasakan ketidakadilan, bisa diperkirakan individu itu akan menggunakan beberapa pilihan (Robbins & Judge 2003, dalam Juliani, 2007), yaitu :

- a) Mengubah masukan-masukan yang ada di pikiran mereka.
- b) Mengubah hasil-hasil yang mereka kerjakan.
- c) Mengubah persepsi tentang mereka sendiri.
- d) Mengubah persepsi yang ada di individu lain.
- e) Memilih rujukan yang berbeda.
- f) Meninggalkan bidang yang merugikan individu tersebut.

Teori Keadilan pada saat ini mengalami perluasan dan terbagi menjadi teori keadilan organisasional yang terdiri dari keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, dan mempunyai pengertian :

1. Keadilan Organisasional : Persepsi keseluruhan tentang keadilan yang terjadi lingkungan belajar atau kerja. Menurut keadilan organisasional, keadilan dapat bersifat subjektif dan terletak dalam persepsi setiap individu.
2. Keadilan Distributif : Keadilan tentang jumlah dan pemberian penghargaan-penghargaan diantara individu-individu.
3. Keadilan Prosedural :Keadilan yang dirasakan individu berkaitan dengan proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan.
4. Keadilan Interaksional : Persepsi individu mengenai sampai tingkat mana seorang individu diperlakukan sesuai dengan martabat, perhatian dan rasa hormat.

7. Teori Penentuan Tujuan

Edwin Locke mengungkapkan bahwa niat untuk mencapai tujuan-tujuan yang spesifik dan sulit merupakan sumber motivasi yang baik dan utama, dengan adanya umpan balik dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Teori penentuan tujuan menunjukkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuannya maka individu tersebut memutuskan untuk tidak mengabaikan dan merendahkan tujuan yang diinginkan.

Langkah-langkah pokok yang baik dijalankan oleh individu dalam penetapan tujuan (Tri Budhi, 2006) adalah

1. Mendiagnosis kesiapan dari orang-orang, organisasi, dan teknologi cocok untuk penetapan tujuan

2. Mempersiapkan individu melalui peningkatan interaksi antar pribadi, komunikasi, pelatihan, dan rencana tindakan penetapan tujuan.
3. Menekankan sifat-sifat dari tujuan yang harus dipahami oleh setiap individu.
4. Menyelenggarakan tinjauan ulang untuk penyesuaian yang diperlukan dari tujuan akhir untuk memeriksa kumpulan tujuan, mengadakan perubahan dan menyelesaikannya. Setiap langkah perlu untuk direncanakan secara hati-hati sehingga dapat berjalan secara efektif dalam meningkatkan motivasi.

2.1.3 Prestasi Belajar

Kegiatan seorang mahasiswa dalam berpendidikan di perguruan tinggi adalah dengan cara, (1) Mengkaji ilmu pengetahuan secara mendalam dengan tekun, (2) Menjadi sumber umpan balik yang bermanfaat bagi dosen-dosen, (3) Menyelesaikan tugas penelitian dan pengabdian kepada masyarakat secara baik, dan (4) Adanya komunikasi yang produktif dengan staf pendidik ataupun staf non-pendidik.

Menurut Soewarno Handayani (2002), Prestasi adalah proses pengukuran atau perbandingan pada hasil pekerjaan yang nyata dapat dicapai dengan seharusnya dicapai.

Rager Bellows dikutip oleh Dessler Gary (2005) mengemukakan bahwa prestasi belajar adalah sebuah prestasi belajar secara periodik yang sistematis berperan dalam pendidikan dibandingkan individu tersebut terhadap institusi pendidikan.

Prestasi belajar adalah kegiatan yang dilakukan pendidik untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi belajar anak didik serta menetapkan kebijakan selanjutnya. Prestasi belajar adalah menilai rasio prestasi belajar nyata dengan standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan anak didik.

Tujuan dan manfaat yang ditimbulkan dari prestasi belajar adalah (1) Prestasi belajar dapat melatih individu untuk selalu berdisiplin dalam segala hal yang berkaitan dengan kegiatan pendidikan, (2) dapat menciptakan iklim pendidikan yang kondusif dan menjamin kepastian mengenai pendidikan anak didik, (3) untuk mengetahui potensi, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki anak didik, dan (4) sebagai alat dalam pengembangan dan pendayagunaan anak didik, sehingga dapat diarahkan ke arah yang lebih baik.

Belajar merupakan perubahan tingkah laku yang relatif menetap sebagai hasil pengalaman dan latihan. Winkel berpendapat bahwa belajar pada manusia dapat dirumuskan sebagai suatu aktivitas mental atau psikis yang berlangsung dalam interaksi aktif dengan lingkungan, yang menghasilkan perubahan dalam hal pengetahuan dan nilai sikap (Baharudin dan Wahyuni, 2008). Karena belajar merupakan proses perubahan dalam diri individu dalam jangka waktu tertentu, maka belajar tidak hanya dapat dilakukan di sekolah tetapi juga dapat dilakukan dimana-mana.

Belajar yang sebaik-baiknya adalah dengan mengalami dan dalam mengalami itu, individu mempergunakan panca-indranya. Panca-indra yang tak terbatas hanya di penglihatan saja, tetapi bagi indra lain (

Cronbach dalam Sudjana, 1989, dalam Ali Wafa, 2009). Ciri-ciri perubahan tingkah laku akibat dari proses belajar (Muhibbinsyah, 2009), yaitu :

1. Perubahan intensional : Perubahan yang terjadi dalam proses belajar disebabkan pengalaman dan praktek yang dijalani oleh individu secara sadar maupun tidak.
2. Perubahan positif dan aktif : Perubahan yang bersifat baik dan bermanfaat bagi kehidupan serta sesuai dengan harapan dikarenakan memperoleh hal baru yang lebih baik dari sebelumnya.
3. Perubahan efektif dan fungsional : Perubahan yang membawa pengaruh dan manfaat tertentu bagi individu. Perubahannya relatif menetap dan saat dibutuhkan dapat memproduksi lagi.

Menurut Sardiman A.M (2004), terdapat cara untuk menumbuhkan motivasi dalam kegiatan belajar yaitu dengan cara ; memberi angka, hadiah, kompetisi, memberi ulangan, mengetahui hasil, pujian, hukuman, hasrat, minat dan tujuan yang diakui. Penilaian disebut sebagai proses pengukuran dan perbandingan dari hasil-hasil pekerjaan nyata yang dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai. Penilaian merupakan salah satu fungsi manajemen yang berusaha melihat seberapa besar efektivitas dan efisiensi dari suatu kegiatan yang dijalankan dan mengukur tingkat objektivitas dari hasil-hasil kegiatan dengan ukuran yang diterima semua pihak-pihak. Penilaian adalah proses pengukuran dan perbandingan dari hasil-hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hail-hasil yang seharusnya dicapai (Nasrudin, 2010).

G. Dessler (2003) dalam Marissa (2007) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai prosedur yang meliputi :

- a. Penetapan standar kerja
- b. Penilaian kinerja aktual pekerja dalam hubungan standar
- c. Pemberian umpan balik dengan tujuan memotivasi individu tersebut sehingga dapat menghilangkan penurunan kinerja.

Fungsi dari penilaian prestasi dalam dunia pendidikan (Saifuddin Azwar, 2009), yaitu:

1. Penilaian berfungsi selektif (Fungsi sumatif)

Penilaian selektif adalah pengukuran akhir suatu program yang hasilnya dipakai untuk menentukan mahasiswa dinyatakan lulus atau tidak. Penilaian ini berfungsi membantu dosen mengadakan seleksi terhadap mahasiswanya yang berprestasi, layak diterima, dan cocok untuk mendapatkan beasiswa.

2. Penilaian berfungsi sebagai pengukur keberhasilan (Fungsi formatif)

Penilaian ini dilakukan untuk melihat dan mengukur sejauh mana individu menjalankan kegiatan yang diterapkan. Dengan adanya penilaian ini, pihak lain dapat melihat apakah program tersebut dijalankan dengan baik atau tidak.

3. Penilaian berfungsi diagnostik

Penilaian yang digunakan untuk mengetahui hasil yang dapat dicapai mahasiswa, serta dapat mengetahui kelemahan yang ada di diri mahasiswa. Dengan diketahuinya kelemahan, diharapkan hal tersebut dapat segera diperbaiki.

4. Penilaian berfungsi sebagai penempatan (*placement*)

Penilaian yang dilakukan untuk melihat kondisi mahasiswa sesuai kemampuannya. Dikarenakan setiap individu mempunyai usaha dan kemampuan yang berbeda-beda, jadi mahasiswa ditempatkan sesuai penilaian tersebut.

Jadi, prestasi belajar dapat disimpulkan bahwa prestasi belajar adalah penilaian yang dilakukan untuk mendapatkan penilaian didasarkan pada kecakapan dan prestasi belajar yang telah dicapai oleh individu yang bersangkutan. Hasil kerja yang nyata dengan standar sesuai ketentuan, baik berupa kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan merupakan bentuk dari suatu prestasi seorang individu. Dengan adanya penilaian prestasi, maka mahasiswa merasa mendapatkan perhatian dari institusi pendidikannya, sehingga dapat meningkatkan gairah belajarnya dan dapat mendayagunakan kemampuannya untuk hal yang bermanfaat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 : Penelitian Sebelumnya

Nama dan Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
<u>Marissa Purnama</u> (Analisa motivasi intrinsik dan ekstrinsik pada mahasiswa FEUI : pengukuran terhadap alasan berkuliah, motivasi dalam kegiatan	1. Orientasi Motivasi pada Alasan berkuliah (Berdasarkan Jenis Kelamin) 2. Orientasi Motivasi pada Kegiatan belajar mengajar (Berdasarkan IPK	a. Reliability Test b. T-test dan One way ANOVA (Mann-Whitney)	I. ALASAN BERKULIAH 1. <i>Motivasi Ekstrinsik</i> : $Z = -1,406$ & $p\text{-value} = 0,160$, tidak terdapat perbedaan signifikan antara pria dengan wanita pada orientasi motivasi ekstrinsik. 2. <i>Motivasi Intrinsik</i> : Angka Sig. 0,669, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara pria dengan wanita pada orientasi motivasi intrinsik. 3. <i>Amotivasi</i> : $Z = -4,50$ & $p\text{-Value} =$

<p>perkuliahan, dan pengaruh sistem penilaian terhadap motivasi mahasiswa)</p>	<p>dan Tahun Angkatan) 3. Sistem Penilaian (Berdasarkan Tranparency, Fairness, dan Controllability)</p>	<p>0,66, tidak terdapat perbedaan signifikan antara pria dengan wanita pada variabel amotivasi.</p> <p>II. MENGIKUTI PERKULIAHAN</p> <p>1. <i>Motivasi Ekstrinsik</i> : Angka Sig. 0,113 , tingkat IPK yang berbeda mempunyai tingkat motivasi ekstrinsik sama. Angka Sig. 0,077 , tiap angkatan mempunyai tingkat motivasi ekstrinsik yang sama.</p> <p>2. <i>Motivasi Intrinsik</i> : Angka Sig. 0,992 , Tingkat IPK yang berbeda mempunyai tingkat motivasi intrinsik yang sama. Angka Sig. 0,363 , tiap angkatan mempunyai tingkat motivasi yang sama.</p> <p>III. SISTEM PENILAIAN</p> <p>1. <i>Motivasi Ekstrinsik</i> <i>Transparency</i> : Uji-t = 1,706 dan Angka Sig. 0,092. <i>Fairness</i> : Uji-t = 2,254 dan Angka Sig. 0,027. <i>Controllability</i> : Uji-t = 2,615 dan Angka Sig. 0,000. Jadi, terdapat pengaruh signifikan antara <i>Fairness</i> dan <i>Controllability</i> terhadap motivasi ekstrinsik sedangkan <i>tranparency</i> tidak terdapat pengaruh.</p> <p>2. <i>Motivasi Intrinsik</i> <i>Transparency</i> : Uji t = -0,362 dan Angka Sig. 0,718. <i>Fairness</i> : Uji t = 1,641 dan Angka Sig. 0,104. <i>Controlability</i> : Uji t = 3,673 dan Angka Sig. 0,000. Jadi, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara <i>transparency, fairness</i> terhadap motivasi intrinsik sedangkan <i>controllability</i> terdapat hubungan.</p>
---	---	--

<p><u>Ari Yanuar T.B</u> (Pengaruh Pemberian Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kecap Segitiga Majalengka)</p>	<p>1. Motivasi 2. Kinerja Karyawan</p>	<p>a. Test Reliability b. Korelasi Rank Spearman c. T-test</p>	<p>t-hitung = 8,250 > dari t-tabel =1,701. Jadi, terdapat pengaruh positif antara pemberian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
<p><u>Agustin Widaryati</u> (Hubungan Antara Motivasi dengan Prestasi Belajar Bidang Studi Pendidikan Agama Islam) (Studi Penelitian Pada Siswa Kelas II SMP Islam Al-Fajar Kedaung Pamulang Tangerang)</p>	<p>1. Motivasi Intrinsik dan Motivasi Esktrinsik 2. Prestasi belajar di Pendidikan Agama Islam</p>	<p>a. Teknik Deskriptif Persentase dan Teknik Korelasi b. Koefisien Determinasi</p>	<p>Koefisien Determinasi = 14.4 , Hal tersebut menunjukkan bahwa prestasi belajar PAI ditentukan oleh motivasi sebesar 14.4% dan 58.6% ditentukan oleh faktor lain.</p>

2.3 Rerangka Berpikir

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan (Hasibuan, 2001). Dengan adanya motivasi maka akan menimbulkan minat untuk melanjutkan pendidikan dalam diri mahasiswa.

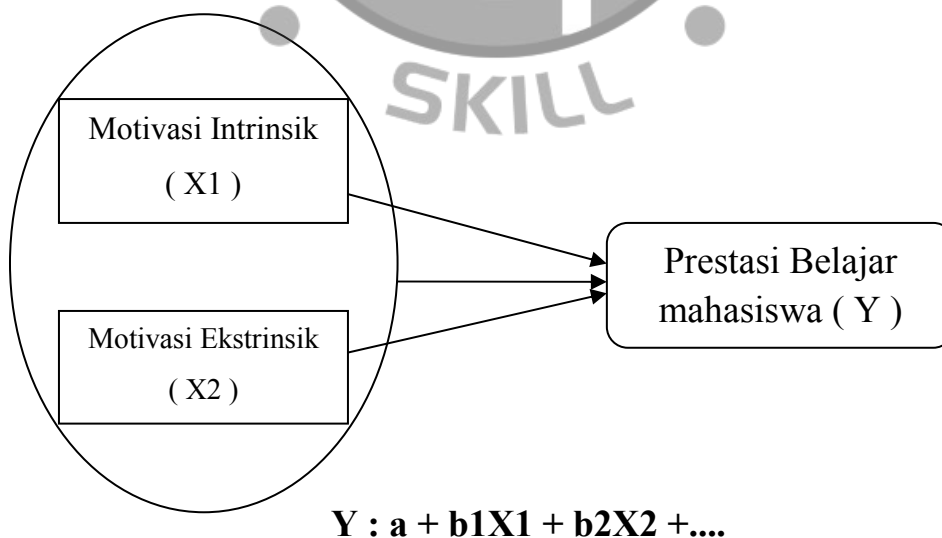
Motivasi berperan penting dalam menentukan seberapa baik prestasi belajar dari mahasiswa dalam dunia pendidikannya, dengan melihat tujuan mereka

kerika melanjutkan pendidikan, belajar dalam suatu kegiatan pembelajaran, dan seberapa banyak informasi yang diserap sehingga mempengaruhi penilaian prestasinya.

Tujuan utama dari seorang mahasiswa dalam menempuh pendidikannya adalah belajar yang baik sehingga dapat mencapai penilaian prestasi yang sesuai keinginan dan dapat memuaskan diri. Belajar merupakan proses perubahan dalam diri individu dalam jangka waktu tertentu, maka belajar tidak hanya dapat dilakukan di sekolah tetapi juga dapat dilakukan dimana-mana. Penilaian prestasi yang dilakukan untuk melihat seberapa besar efektivitas dan efisiensi dari suatu kegiatan yang dijalankan dan mengukur tingkat objektivitas dari hasil-hasil kegiatan dengan unkuara yang diterima semua pihak-pihak.

Dengan melihat uraian mengenai motivasi dan prestasi belajar dalam diri mahasiswa, maka dapat dijabarkan mengenai kerangka pemikiran dari penelitian yang dilakukan, yaitu :

Gambar 2.2 : Rerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan mengenai permasalahan penelitian. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan, sehingga jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data maka jawaban dikatakan bersifat sementara. Jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, dan jumlah jawaban yang empiris.

Beberapa hipotesis yang diajukan penulis, yaitu :

- I.** Ho1 : Tidak ada pengaruh signifikan dari motivasi intrinsik terhadap prestasi belajar.
Ha1 : Ada pengaruh signifikan dari motivasi intrinsik terhadap prestasi belajar.
- II.** Ho2 : Tidak ada pengaruh signifikan dari motivasi ekstrinsik terhadap prestasi belajar.
Ha2 : Ada pengaruh signifikan dari motivasi ekstrinsik terhadap prestasi belajar.
- III.** Ho3 : Tidak ada pengaruh signifikan yang bersama-sama antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap prestasi belajar.
Ha3 : Ada pengaruh signifikan yang bersama-sama antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap prestasi belajar.

BAB III

Metodologi Penelitian

3.1 Objek Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2000), objek penelitian adalah variabel penelitian yang merupakan problematika dari penelitian itu sendiri. Objeknya dapat berupa benda, orang, atau suatu hal tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat pengaruh berganda agar dapat mengetahui adanya pengaruh dari dua variabel independen terhadap satu variabel dependen, dimana data-data kualitatif diterjemahkan ke dalam bentuk data kuantitatif agar dapat dianalisis menggunakan statistik. Hasil analisis statistik tersebut selanjutnya akan dipresentasikan kembali ke dalam bahasan deskriptif agar lebih mudah dipahami oleh pihak-pihak yang membutuhkannya.

Oleh karena itu, maka objek penelitian yang dipermasalahkan adalah orientasi motivasi mahasiswa yang memberi pengaruh pada prestasi belajar dari mahasiswa S1 STIE Indonesia Banking School. Mahasiswa yang terlibat dalam penelitian terdiri dari jurusan akuntansi dan manajemen serta dari angkatan 2006, 2007, 2008, 2009, dan 2010.

3.2 Metode Pengumpulan Data

3.2.1 Data yang Dihimpun

Data yang dihimpun oleh peneliti berupa data primer dan data sekunder yang mutlak diperlukan dalam penelitian ini karena berguna untuk menjelaskan dan mendukung pernyataan yang telah dirumuskan. Pengumpulan data dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Data Primer adalah data yang didapat dan dikumpulkan secara langsung dari sumber data. Teknik yang dapat digunakan data primer adalah dengan observasi, diskusi, atau wawancara. Data primer yang dikumpulkan peneliti menggunakan bantuan kuesioner. Menurut Rangkuti (2009) kuesioner adalah salah satu instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data dengan cara menyusun format pertanyaan yang telah didesain sedemikian rupa untuk memudahkan analisis sesuai dengan tujuan penelitian. Data primer di penelitian ini diperoleh dari mahasiswa-mahasiswa S1 di STIE IBS, dan didapatkan melalui kuesioner yang disebar oleh peneliti.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan oleh peneliti melalui berbagai sumber yang sebelumnya telah ada dan peneliti sebagai pihak kedua. Data literatur yang didapatkan dengan cara studi kepustakaan yang bersifat ilmiah maupun teoritis berupa buku-buku manajemen SDM dan Psikologi sehingga dapat memberi tambahan teori-teori. Selain itu tidak ketinggalan penelitian-penelitian sebelumnya dan jurnal-jurnal yang tersebar di website dan perpustakaan di Jabodetabek.

3.2.2 Metode Pengambilan Sampel

Pengertian dari populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda, tumbuhan, gejala, atau peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu sebagai sumber suatu penelitian. Besarnya sampel merupakan fungsi dari variasi pada parameter populasi yang tercakup dalam penelitian dan merupakan fungsi dari

ketetapan estimasi yang dibutuhkan oleh peneliti (Cooper dan Emory, 2004).

Metode pengambilan sampel terdapat dua jenis yaitu, *Probability Sampling* yang terdiri dari *simple random sampling*, *stratified random sampling*, *cluster sampling*, *systematic random sampling*, dan *multistage sampling*. *Probability sampling* adalah model sampling yang seluruh anggota populasi mempunyai peluang yang spesifik dan tidak nol untuk terpilih menjadi sampel. Lalu jenis satunya adalah *Non Probability sampling*, yang terdiri dari *quota sampling*, *convenience sampling*, *purposive sampling*, dan *snowball sampling*. *Non probability sampling* bermakna di setiap unsur populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel dan probabilitas anggota populasi yang terpilih tidak diketahui. Teknik pengambilan sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*, yaitu *purposive sampling* dan *quota sampling* dikarenakan sampel yang dipilih dilihat berdasarkan ciri-ciri dan kuota yang ditetapkan dengan tujuan tertentu.

Sumber data dalam suatu penelitian yang merupakan satu kesatuan sering disebut populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa/i yang menempuh pendidikan di STIE Indonesia Banking School, Jakarta, mulai dari angkatan 2006 sampai angkatan 2010 serta jurusan akuntansi dan manajemen. Keuntungan dari penggunaan sampel, adalah memudahkan berjalannya penelitian, penelitian menjadi lebih efisien, lebih teliti dan cermat dalam pengumpulan data, dan lebih efektif (Riduan dan Akdon, 2006).

Pengambilan sampel dilakukan menurut rumus Slovin (Ariola et al. (eds.); 2006), karena jumlah populasinya sudah diketahui sebesar 683 mahasiswa (Angkatan 2006,2007,2008,2009 dan 2010) dengan penentuan toleransi untuk kesalahan dari pengambilan sampel sebesar 10% atau 0.1. Alasan yang mendasari penggunaan derajat kepercayaan sebesar 10% dikarenakan jika menggunakan 5% maka hasil sampel yang didapatkan terlalu besar untuk penelitian yaitu sebesar 252,3. Oleh karena itulah, peneliti menggunakan derajat kepercayaan sebesar 10%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{683}{1 + 683(0,1)^2} = 87,2 \Rightarrow 87 \text{ Responden}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = tingkat kesalahan yang bisa ditolerir (90%).

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan hasil sampel 87 responden, tetapi penyebaran kuesioner dilakukan kepada 100 responden yaitu 60% Akuntansi dan 40% Manajemen. Hal tersebut dimaksudkan agar hasil yang didapatkan lebih akurat karena data yang diambil lebih dari batas minimal sampel.

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Data-data dalam penelitian diperoleh dengan cara :

- a. Kuesioner ; Pengumpulan data dengan menyebarkan lembaran kuesioner kepada mahasiswa yang bersangkutan mengenai pernyataan yang berkaitan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinik

serta prestasi belajar mahasiswa di STIE IBS. Kuesioner membantu peneliti untuk mengajukan pertanyaan menjadi lebih mudah dijawab oleh responden. Peneliti mengolah jawaban dari responden menjadi angka-angka lalu dapat diubah menjadi sebuah informasi.

- b. Observasi ; Pengumpulan data dengan melakukan pencatatan secara sistematis berkaitan dengan objek penelitian di STIE IBS..

Untuk mengumpulkan data kuantitatif maka peneliti melakukannya dengan cara menyebarkan kuesioner kepada mahasiswa STIE IBS pada akhir bulan Oktober 2011

3.3 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah konsep dengan makna dan gejala yang bermacam-macam. Variabel penelitian ini, yaitu : (1) Variabel Independen berupa variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik, merupakan variabel bebas yang diukur dengan skala ordinal Likert, (2) Variabel Dependen berupa variabel prestasi belajar mahasiswa, merupakan variabel terikat yang diukur dengan skala ordinal Likert. Untuk lebih jelasnya maka dijabarkanlah variabel-variabel di atas secara operasionalnya, yaitu:

1. Variabel Motivasi Intrinsik (X_1)

Variabel ini berkaitan dengan dorongan-dorongan dalam mencapai tujuan berasal dari rangsangan yang ada di dalam diri individu (Handoko,2001). Motivasi ini sering juga disebut sebagai motivasi murni. Jadi motivasi intrinsik dapat dikatakan sebagai motivasi yang berasal dari dalam diri mahasiswa, dengan indikator variabel sebagai berikut menurut Akyas Azhari (1996), yaitu :

- Meningkatkan pengetahuan yang sudah dimiliki (Penyesuaian Diri)

- Guna memenuhi rasa ingin tahu tentang berbagai hal baru (Sikap)
- Kebutuhan untuk menguasai materi tertentu (Minat)
- Pencapaian kesuksesan (Kebutuhan)

2. Variabel Motivasi Ekstrinsik (X₂)

Variabel ini, dorongan-dorongan yang muncul berasal dari rangsangan di luar individu (Handoko, 2001). Motivasi ini walaupun bukan motivasi murni tetapi tetap diperlukan bagi individu, karena bagi setiap individu dibutuhkan pendorong mencapai tujuan di luar dari kemauan individu tersebut. Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan mencapai tujuan yang berasal dari luar diri individu, mempunyai indikator variabel sebagai berikut menurut Ahmadi dan Supriyono (2004) :

- Tuntutan atau dorongan dari orang tua dan dosen (*Sosial*)
- Regulasi yang diterapkan oleh lingkungan (*Budaya*)
- Ingin membangun hubungan sosial di perguruan tinggi (*Sosial*)
- Kebutuhan memenuhi kepuasan tertentu (*Budaya*)

3. Variabel Prestasi Belajar Mahasiswa

Pendidikan nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang demokratis, berdaya saing, maju dan sejahtera dalam wadah negara kesatuan Republik Indonesia yang didukung oleh manusia Indonesia yang sehat jasmani dan rohani, berakhlak mulia, kreatif, inovatif, berwawasan kebangsaan, berdisiplin dan bertanggung jawab, mandiri, beriman dan bertaqwa, berketerampilan serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dalam rangka mengembangkan kualitas manusia Indonesia (GBHN, 2008). Prestasi belajar secara periodik yang sistematis berperan dalam pendidikan (Roger Bellows,

2005). Jadi, indikator variabel dari prestasi belajar menurut Saifudin Azwar (2009), yaitu :

- Pencapaian Pengetahuan dan Keterampilan (*Penilaian Formatif*)
- IPK (*Penilaian Formatif*)

Tabel 3.1: Variabel dan Pengukuran di Kuesioner

<u>Variabel</u>	<u>Dimensi</u>	<u>Indikator</u>	<u>Nomor</u>
Motivasi (Variabel Independen)	Motivasi Intrinsik (MI)	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan pengetahuan yang dimiliki, (Penyesuaian diri) • Memenuhi rasa ingin-tahu tentang hal baru (Sikap) • Keinginan menguasai materi tertentu (Minat) • Pencapaian kesuksesan (Kebutuhan) 	<ul style="list-style-type: none"> • 2,4,11,13 • 1,10,12 • 5 ,6 ,8 ,13 • 3,7,9
	Motivasi Ekstrinsik (ME)	<ul style="list-style-type: none"> • Tuntutan atau dorongan orang tua dan dosen (Sosial) • Regulasi yang dijalankan di lingkungan (Budaya) • Membangun hubungan sosial di perguruan tinggi (Sosial) • Kebutuhan untuk memenuhi kepuasan tertentu (Budaya) 	<ul style="list-style-type: none"> • 6,8 • 1,4,5 • 7,9,11,12,13 • 2,3,10
Persepsi Prestasi Belajar (Variabel dependen)		<ul style="list-style-type: none"> • Pencapaian Pengetahuan dan keterampilan (Penilaian Formatif) • Sistem Penilaian prestasi (Penilaian Formatif) 	<ul style="list-style-type: none"> • 1,2,3,4,5,9 • 6,7,8,10

3.4 Metode Analisis Data

Dalam menganalisa pengaruh orientasi motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap minat mahasiswa melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi, maka

model analisis yang digunakan oleh peneliti adalah analisis kuantitatif. Metode yang digunakan dalam analisis kuantitatif dilakukan dengan memberikan penjelasan berupa data berbentuk angka-angka yang dituangkan dalam laporan untuk menjelaskan maksud dan makna dari angka-angka yang sudah dirumuskan permasalahannya. Data-data yang didapatkan diolah menggunakan SPSS for Windows 16 dan 17.

3.4.1 Uji Validitas

Menurut Priyatno (2008) pengujian validitas dilakukan dengan mencari korelasi dari setiap indikator yang digunakan dalam penelitian terhadap skor totalnya dengan menggunakan rumus teknik korelasi *Pearson product moment*. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment*, dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Ket : r_{xy} = koefisien korelasi *product moment*

X = skor dari setiap item pertanyaan

Y = skor sub total dari semua item

N = Jumlah responden

Pengujian validitas dilakukan dengan melihat korelasi setiap indikator melalui rumus teknik *Pearson's Correlation Product* (Singarimbun dan Effendi, 2005). Dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah sebagai berikut :

- Jika P - Value < α (0,05) atau r hitung $\geq r$ tabel ($\alpha = 0,05$)
(*Construct* dikatakan valid)

- Jika $P - \text{Value} > \alpha (0,05)$ atau $r \text{ hitung} < r \text{ tabel} (\alpha = 0,05)$
(*Construct* dikatakan tidak valid)

3.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut John M. Echols dan Hasan Shadily (2003) reliabilitas adalah hal yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas dilakukan pada pertanyaan yang dinyatakan layak dalam penelitian. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur digunakan untuk mengukur gejala yang sama dan menunjukkan hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Sumadi Suryabrata (2004) mengatakan bahwa reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan. Dalam pengujian ini, peneliti menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, dengan rumus :

$$r_{tt} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \alpha^2 b}{\alpha^2 t} \right]$$

Ket : r_{tt} = Reliabilitas instrumen

σ^2 = Variabel Total

σb^2 = Jumlah Varians butir

k = Banyaknya butir pertanyaan

Menurut Kaplan dan Saccuzo dalam Jurnal Metode Penelitian Univ. Widyatama (2005), besarnya koefisien reliabilitas yang harus dipenuhi suatu alat ukur adalah lebih besar dari 0,6 , walaupun koefisien bertanda positif ataupun negatif, koefisien reliabilitas lebih mengacu pada koefisien yang positif. Menurut Sekaran (2006), nilai reliabilitas kurang dari 0,6

dinyatakan kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Jika *Cronbach's Alpha* mendekati 1 menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan semakin tinggi kehandalan konsistensinya. Selain itu, apabila koefisien Alpha > daripada koefisien r kritis (uji 2-sisi), maka kuesioner yang digunakan bersifat reliabel.

3.4.3 Uji Asumsi Klasik

3.4.3.1 Uji Normalitas

Dalam menentukan data terdistribusi normal, dapat digunakan rasio kolmogorov-smirnof, yaitu *One-sample Kolmogorov-Smirnov*. Rasio *One-sample Kolmogorov-Smirnov* digunakan dalam penelitian ini berfungsi mengamati fungsi distribusi kumulatif untuk suatu variabel dengan menetapkan distribusi teoritis yang menghasilkan distribusi bersifat normal.

Kriteria untuk menyimpulkan suatu data terdistribusi normal dapat dilihat melalui nilai *Asymp. Significance* yang dibandingkan dengan nilai alpha. Apabila diasumsikan nilai alpha = 5%, maka suatu data dapat dikatakan terdistribusi normal jika nilai *Asymp. Significance* bernilai lebih besar dari 0,05.

Selain menggunakan *One-sample Kolmogorov-Smirnov*, penelitian ini juga menggunakan grafik *scatterplot of normality*, dimaksudkan untuk memastikan hasil dari penelitian bersifat normal. Kriteria dari suatu data dikatakan normal melalui *scatterplot of normality*, dilihat melalui penyebaran titik-titik data pada grafik *scatterplot*. Jika penyebaran titik

berada di dekat dan di sekitar garis lurus maka dikatakan bahwa data tersebut terdistribusi normal (Singgih, 2000).

3.4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ditujukan untuk menguji ada tidaknya hubungan atau korelasi antara masing-masing variabel independent. Dengan tidak adanya korelasi antar variabel bebas maka model regresi tersebut dapat digolongkan dalam kondisi yang baik. Cara melihat baik tidaknya sebuah model dapat dilakukan cara-cara dibawah ini (dalam Dwi Prayitno, 2008), yaitu:

1. Melihat nilai yang tertera pada R^2 , dimana dengan tingginya nilai R^2 dapat menunjukkan adanya multikolinieritas, tetapi dengan rendahnya R^2 tidak menjamin tidak terjadinya multikolinieritas.
2. Melihat *Value Inflation Factor* (VIF) pada model regresi, dimana nilai *cut-off* yang dipakai yaitu nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Jika *tolerance* $> 0,10$ atau $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel independent tidak terjadi kondisi multikolinierisme.

3.4.3.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji ada tidaknya korelasi pengganggu dalam suatu model regresi. Penyimpangan asumsi autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada t dengan residual $t-1$ pada model regresi. Pada penelitian ini kriteria pengujian autokorelasi, yaitu:

1. Apabila nilai $d < dL$ atau $d > 4-dL$ maka hipotesis nol ditolak karena terdapat autokorelasi.

2. Apabila nilai d terletak antara d_U dan $4-d_U$ maka hipotesis nol diterima karena tidak terdapat autokorelasi.
3. Apabila d terletak antara d_L dan d_U atau diantara $4-d_U$ dan $4-d_L$ maka tidak dapat disimpulkan hasil yang pasti.

3.4.3.4 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji ada tidaknya penyimpangan berupa adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk pengamatan model regresi (Singgih, 2000). Asumsi klasik Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan, ketika masing-masing kesalahan (*disturbance error*) mempunyai variasi yang tidak sama. Hal ini disebabkan karena *error learning model*, adanya perbaikan dalam pengumpulan data dan kesalahan spesifikasi model. Untuk menguji di dalam suatu penelitian terdapat atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* yang bersifat informal (Singgih, 2000) yaitu memplotkan ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residual). Jika hasil model tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul, menyempit lalu melebar atau sebaliknya, maka dapat diartikan model tersebut tidak bersifat heterokedastisitas. Selain itu untuk melihat masalah heterokedastisitas dapat diuji dengan uji Park, uji Glesjer, Uji White. Dalam penelitian ini, masalah tersebut diuji dengan menggunakan uji Park. Kriteria ada tidaknya gejala heteroskedastisitas pada uji Park (Prayitno, 2008) yaitu apabila nilai t hitung berada pada kondisi $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, dimana t_{tabel} didapatkan dengan menggunakan MsExcel mengetik `=tinv(probability;deg.freedom)`, maka

antara variabel bebas tidak terjadi heterokedastisitas terhadap nilai residual lain.

3.4.4 Uji Hipotesis

Untuk menguji secara statistik mengenai variabel bebas yang dipilih berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap variabel terikat dapat dilakukan dengan Uji-t dan Uji-F.

3.4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis data secara kuantitatif maka model yang digunakan adalah model analisis regresi linier. Model persamaan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh multivariansi antara variabel independen dengan variabel dependen (D. Gujarati, 2003). Jenis hubungan ini bersifat positif negatif. Alat untuk menguji hipotesis yang diajukan yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda dengan model di bawah ini ($Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 +$

Ket. : Y = Prestasi Belajar mahasiswa

X₁ = Variabel Motivasi Intrinsik

X₂ = Variabel Motivasi Ekstrinsik

b₀ = intercept, titik potong garis regresi dengan sumbu Y

b₁, b₂ = koefisien regresi

ε = komponen kesalahan random

Penelitian yang dilakukan haruslah menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari masalah yang diteliti, maka alat ukurnya harus dapat mengukur dengan baik apa yang ingin diukur dan konsisten terhadap hasilnya. Oleh karena itu peneliti melakukan uji kelayakan terhadap kuesioner yang disebar.

Menurut Hair (2010) "*Coefficient of Correlation is Coefficient that indicates the strength of the association between any two metric variables. The sign (+ or -) indicates the direction of the relationship*". Untuk menentukan kuat atau lemahnya suatu hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah melihat besarnya nilai R (Sugiyono, 2009:250) dengan interpretasi sebagai berikut:

Tabel 3.2 : Koefisien Korelasi

0,00	Tidak terjadi hubungan
0,01 – 0,199	hubungan sangat rendah
0,20 – 0,399	hubungan rendah
0,40 – 0,599	Hubungan sedang
0,60 – 0,799	Hubungan kuat
0,80 – 0,999	Hubungan sangat kuat
1,000	Hubungan Sempurna

Kegunaan adjusted R^2 adalah untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variasi (naik turunnya) variabel dependen. Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Variasi variabel dependen lainnya disebabkan oleh faktor lain yang juga mempengaruhi variabel dependen dan sudah termasuk dalam kesalahan pengganggu (*disturbance error*).

3.4.4.2 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji koefisien regresi masing-masing variabel. Langkah dalam pengujian uji t yaitu menguji koefisien regresi setiap variabel independen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing terhadap variabel dependen. Koefisien regresi dilakukan dengan uji t dengan hipotesis, yaitu :

Kriteria Uji :

- negatif (-) t hitung $< -t_{\alpha/2, df}$ atau t hitung $> t_{\alpha/2, df}$: H_0 ditolak
- t hitung $< t_{\alpha/2, df}$ atau t hitung $> -t_{\alpha/2, df}$: H_0 diterima, dengan $(df) = n - k - 1$.

Jika hipotesis nol ditolak, berarti variabel bebas yang diuji berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika hipotesis nol diterima, maka variabel bebas yang diuji secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.4.4.3 Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen). Signifikan adalah hubungan yang terjadi dapat berlaku pada populasi.

Mekanisme yang digunakan untuk menguji koefisien regresi serentak (Uji- F) adalah dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, dimana df_1 $(k-1)$ dan df_2 $(n-k-1)$.

Kriteria uji :

- F hitung $> F$ tabel atau $p\text{-value} < \alpha$: H_0 ditolak
- F hitung $< F$ tabel atau $p\text{-value} > \alpha$: H_0 diterima

Jika hipotesa nol ditolak berarti minimal ada satu variabel bebas dalam penelitian yang berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika hipotesa nol diterima berarti secara bersama – sama variabel bebas yang diteliti tidak bisa menjelaskan pengaruh terhadap variabel terikat.

BAB IV

Analisis dan Pembahasan

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 *Company Profile*

Indonesia Banking School merupakan salah satu sekolah tinggi ekonomi swasta yang terkonsentrasi di bidang perbankan dan keuangan dengan jurusan studi akuntansi dan manajemen berjenjang strata satu (S1). STIE IBS didirikan oleh YPPI (Yayasan Pengembangan Perbankan Indonesia) dengan dikelola dan dibina oleh Bank Indonesia yang berlokasi bersebelahan dengan unit usaha lain yang dikembangkan oleh YPPI yaitu CERTIF dan LPPI (Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia) lembaga pendidikan dan pelatihan bagi para *bankir* dan berpengalaman selama puluhan tahun untuk menghasilkan *bankir* yang berhasil di bidangnya. STIE IBS, CERTIF dan LPPI berada pada lokasi lingkungan yang sama di Jl. Kemang Raya No. 35, Jakarta Selatan di atas tanah seluas 63.364 m², yang berguna menjalin kerja sama yang baik serta saling mendukung untuk kemajuan bersama.

Pada tahun 2000, pendirian STIE IBS melalui berbagai kajian analisis dengan penuh kesadaran bermaksud memperbaiki dan meningkatkan standart pendidikan dan pelatihan di bidang ekonomi ; Manajemen dan Akuntansi di Indonesia. Dengan fokus di bidang keuangan dan perbankan maka proses pendidikan yang dijalankan di STIE IBS disesuaikan dengan pola yang diterapkan di LPPI, baik dari tingkat

teknis manajemen dan profesionalnya. Seperti, penyelenggaraan pendidikan yang *full day school* sehingga para mahasiswa dibiasakan untuk datang pagi dan pulang sore untuk melatih kedisiplinan dan budaya menghargai waktu serta semangat tinggi ke dalam diri mereka sehari-hari. Oleh karena itu, selama masa pendidikan mahasiswa akan dibiasakan dengan suasana kerja para profesional sehingga siap memasuki dunia kerja.

Dengan akreditasi BAN-PT yang baik diharapkan STIE IBS dapat mengikuti pelaksanaan pendidikan sesuai dengan logo dari STIE Indonesia Banking School, dengan *Integrity* diharapkan dapat membentuk lulusan yang berkepribadian kuat, berintegritas tinggi, dan mandiri. *Knowledge* diharapkan dapat memiliki pengetahuan di bidang ekonomi khususnya pada perbankan dan keuangan. *Skill* diharapkan dapat memenuhi kebutuhan para mahasiswanya untuk memiliki kemampuan dan kompetensi yang bersertifikasi. Dan seluruh logo di atas dapat dilandasi dengan *tagline* “*Reaching the future with Integrity*” sehingga para mahasiswa tetap mejadi pribadi yang menjunjung integritas dalam kehidupan sehari-hari.

Gambar 4.1 : Logo STIE IBS



Sumber : <http://www.ibs.ac.id>

4.1.2 Visi dan Misi

4.1.2.1 Visi

Visi dari STIE IBS adalah menjadi sebuah sekolah perbankan swasta yang terkemuka di Indonesia, dengan cara pengembangan sumber daya manusia pada *integrity, knowledge* dan *skill* , sesuai dengan logo dari STIE IBS itu sendiri. Namun lulusannya tetap memegang teguh ideologi Pancasila, serta berintegritas tinggi dan memiliki sikap perilaku profesional yang tinggi.

4.1.2.2 Misi

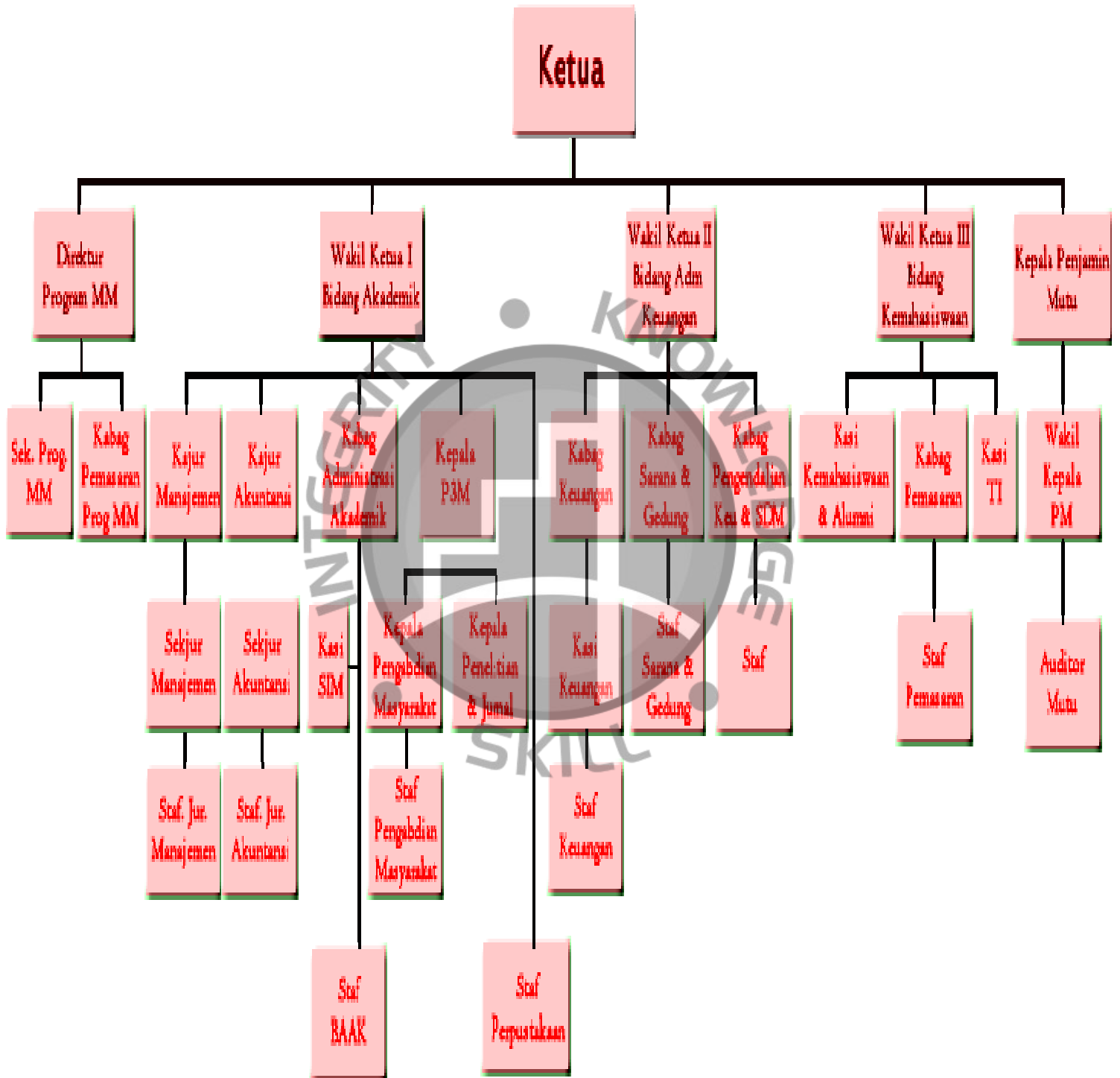
Misi dari STIE IBS adalah menyelenggarakan pendidikan yang dapat menghasilkan lulusan yang bermulti kompetensi, seperti :

- Berkepribadian jujur, berintegritas dan mandiri,
- Menguasai bidang perbankan dan keuangan,
- Menguasai bidang teknologi informasi dan komunikasi,
- Memiliki akuntabilitas dan tanggung jawab yang baik, serta memiliki ketrampilan khusus di bidang perbankan dan keuangan juga bahasa Inggris.

Jika dilihat dari lulusannya, STIE IBS mengharapkan kepada para hasil didikannya untuk menjadi pribadi yang dapat memanfaatkan waktu untuk melakukan kegiatan positif secara tepat dan berhasil. Lulusan STIE IBS dapat berupaya untuk menambah dan menerapkan ilmu pengetahuan serta nilai-nilai positif kedalam kehidupan sehari-hari maupun dalam dunia kerja. Tidak ketinggalan dengan menunjukkan kemampuan dalam memperbaiki hal yang sudah dicapai dengan cara memantau dan mengevaluasi semua tindakan.

4.1.2.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.2: Struktur Organisasi STIE IBS



Sumber : <http://www.ibs.ac.id>

4.2 Analisis Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Data

Data yang didapatkan dari penelitian, dideskripsikan dengan menggunakan statistik deskriptif. Hal tersebut digunakan untuk melihat secara mudah 100 responden tetapi tetap secara statistikal. Deskripsi dari penelitian ini, adalah sebagai berikut :

4.2.1.1 Karakteristik berdasarkan Jurusan

tabel 4.1 Jurusan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Akuntansi	60	60.0	60.0	60.0
Manajemen	40	40.0	40.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : diolah SPSS

Berdasarkan pada tabel jurusan tersebut jumlah jurusan mahasiswa yang diteliti dalam penelitian ini adalah 60 mahasiswa akuntansi dan 40 mahasiswa manajemen. Besarnya kuota responden telah disesuaikan pada penentuan awal penyebaran kuesioner yaitu :

Kuota : $(405/683) \times 100\% = 59,3\%$ akuntansi

$(278/683) \times 100\% = 40,7\%$ manajemen

4.2.1.2 Karakteristik berdasarkan Angkatan

tabel 4.2 Angkatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2006	3	3.0	3.0	3.0
2007	49	49.0	49.0	52.0
2008	34	34.0	34.0	86.0
2009	10	10.0	10.0	96.0
2010	4	4.0	4.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : diolah SPSS

Pada tabel menunjukkan bahwa jumlah responden angkatan 2007 paling banyak dibanding angkatan lain. Berdasarkan prosentase tersebut dapat diketahui bahwa pada saat penyebaran kuesioner peneliti lebih mudah menemui angkatan 2007 dikarenakan berada pada tingkat akhir perkuliahan dan memiliki waktu luang untuk pengisian kuesioner. Di posisi kedua sebesar 34% ditempati 2008 karena mempunyai waktu luang yang lebih sehingga lebih mudah dijumpai.

4.2.1.3 Karakteristik berdasarkan Umur

tabel 4.3 Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19	4	4.0	4.0	4.0
20	10	10.0	10.0	14.0
21	36	36.0	36.0	50.0
22	45	45.0	45.0	95.0
23	5	5.0	5.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : diolah SPSS

Pada tabel umur menunjukkan bahwa jumlah responden yang berumur 22 tahun paling banyak dibanding kelompok umur lain. Hal ini disebabkan responden yang mengisi kuesioner lebih banyak berasal dari angkatan 2007 dikarenakan berada pada tingkat akhir perkuliahan.

4.2.1.4 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

tabel 4.4 Jenis_kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid wanita	75	75.0	75.0	75.0
Pria	25	25.0	25.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : diolah SPSS

Pada tabel jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin wanita lebih banyak daripada pria yaitu 75% lebih besar. Berdasarkan prosentase tersebut dapat diketahui bahwa responden berjenis wanita lebih suka untuk menghabiskan waktu di kampus lebih tepatnya di sekitar lobby maupun kelas dan juga lebih rajin untuk mengisi kuesioner yang disebar, dibandingkan mahasiswa pria yang hanya 25%.

4.2.1.5 Karakteristik berdasarkan IPK

tabel 4.5 IPK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >=3,00	56	56.0	56.0	56.0
2,50-2,99	34	34.0	34.0	90.0
2,00-2,49	10	10.0	10.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : diolah SPSS

Pada tabel IPK diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki IPK diatas 3,00 sebesar 56 % atau 56 mahasiswa. Berdasarkan prosentase tersebut dapat dikatakan mahasiswa yang terlibat dalam pengisian kuesioner memiliki IPK yang berada di atas 3,00.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Tabel 4.6 : Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	P- VALUE	Pearson Correlation	Kesimpulan
MOTIVASI INTRINSIK	MI1	0.000	0.722	VALID
	MI2	0.000	0.566	VALID
	MI3	0.000	0.532	VALID
	MI4	0.000	0.716	VALID
	MI5	0.000	0.637	VALID
	MI6	0.000	0.512	VALID
	MI7	0.000	0.528	VALID
	MI8	0.000	0.606	VALID
	MI9	0.000	0.587	VALID
	MI10	0.000	0.686	VALID
	MI11	0.000	0.721	VALID
	MI12	0.000	0.715	VALID
	MI13	0.000	0.670	VALID
	MI14	0.000	0.635	VALID
MOTIVASI EKSTRINSIK	ME1	0.000	0.665	VALID
	ME2	0.000	0.781	VALID
	ME3	0.000	0.633	VALID
	ME4	0.000	0.776	VALID
	ME5	0.000	0.648	VALID
	ME6	0.000	0.522	VALID
	ME7	0.000	0.615	VALID
	ME8	0.000	0.483	VALID
	ME9	0.000	0.566	VALID
	ME10	0.000	0.552	VALID
	ME11	0.000	0.531	VALID
	ME12	0.000	0.633	VALID
	ME13	0.000	0.662	VALID
PRESTASI BELAJAR	PP1	0.000	0.680	VALID
	PP2	0.000	0.576	VALID
	PP3	0.000	0.581	VALID
	PP4	0.000	0.606	VALID
	PP5	0.000	0.653	VALID
	PP6	0.000	0.725	VALID
	PP7	0.000	0.584	VALID
	PP8	0.000	0.741	VALID
	PP9	0.000	0.667	VALID
	PP10	0.000	0.682	VALID

Sumber : diolah SPSS

Dasar pengambilan keputusan uji validitas dengan teknik korelasi *Pearson product moment* adalah sebagai berikut :

- Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel} (\alpha = 0,05) \rightarrow$ Data dinyatakan valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel} (\alpha = 0,05) \rightarrow$ Data dinyatakan tidak valid

Tabel di atas merupakan hasil dan kesimpulan dari pengujian validitas atas indikator-indikator alat penelitian yang dilakukan kepada 100 orang responden. Setiap r hitung dari variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan persepsi prestasi memperlihatkan skor *pearson correlation* yang lebih besar dari r tabel (0,196) sehingga dinyatakan setiap data bersifat valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Hasil dari analisis menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7 : Hasil Uji Reliabilitas per Variabel

Variabel	Item Indikator	Nilai Cronbach-Alpha	Kesimpulan
Motivasi Intrinsik	14	0.884	Reliable
Motivasi Ekstrinsik	13	0.867	Reliable
Prestasi Belajar	10	0.846	Reliable

Sumber : diolah SPSS

Tabel 4.8 : Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan

Reliability Statistics for all variabels

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	37

Sumber : diolah SPSS

Pada penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas penelitian adalah dengan menggunakan formula *Cronbach's*

Alpha. Dasar pengambilan keputusan reliabilitas alat ukur pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- *Cronbach's Alpha* > 0,6 → Data dinyatakan *reliable*
- *Cronbach's Alpha* < 0,6 → Data dinyatakan tidak *reliable*

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa setiap variabel dan variabel secara keseluruhan bersifat reliabel.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Hasil dari analisis menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.9 : Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Prestasi_belajar	Motivasi_intrinsik	Motivasi_ekstrinsik
N	100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	3.8350	3.7867	3.8138
	.60292	.58154	.61314
Most Extreme Differences	.087	.125	.089
	.052	.046	.058
	-.087	-.125	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z	.869	1.247	.893
Asymp. Sig. (2-tailed)	.438	.089	.402

Sumber : diolah SPSS

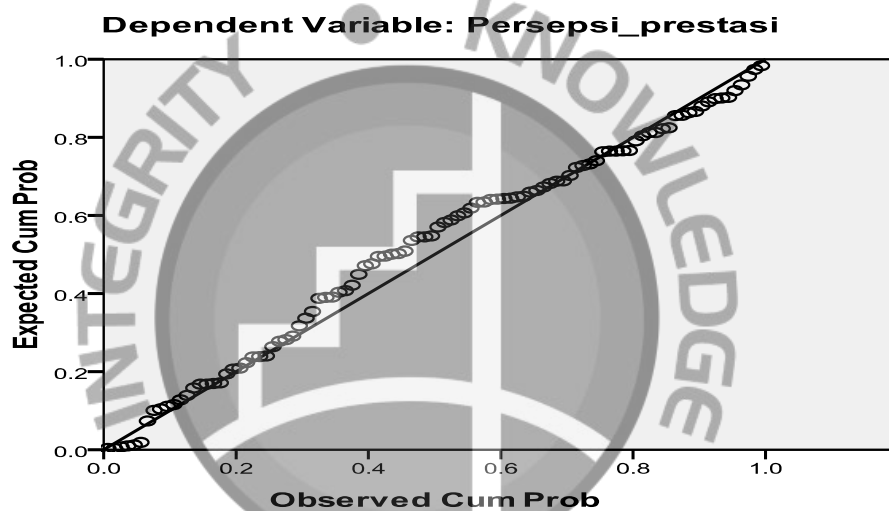
Uji normalitas di penelitian ini adalah untuk memperlihatkan apakah variabel-variabel independen (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) dan variabel terikat (persepsi prestasi belajar) dalam model regresi terdistribusi normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas data pada penelitian ini adalah uji analisis statistik dengan pengujian *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov*. “1-Sample K-S” berfungsi mengamati

fungsi distribusi kumulatif untuk suatu variabel dengan menetapkan distribusi teoritis yang adalah normalitas.

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari uji normalitas melalui *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov*, menunjukkan hasil setiap variabel berada di atas 0,05 (5% yaitu α), berarti setiap variabel bersifat normal.

Gambar 4.3

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengujian dengan SPSS

Selain itu, grafik di atas menunjukkan penyebaran dari data yang ada pada variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan persepsi prestasi, karena titik-titik terletak dekat atau di sekitar garis lurus maka dapat disimpulkan bahwa data-data tersebut bersifat normal.

4.3.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas pada penelitian ini bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan korelasi antar variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik, dimana keduanya merupakan variabel independen. Penelitian ini menggunakan nilai *variance inflation factor* (VIF) pada *collinearity*

diagnostics sebagai acuan ada atau tidaknya gejala multikolinieritas. Dasar pengambilan keputusan tidak adanya gejala multikolinieritas sebagai syarat penelitian yang baik adalah nilai VIF yang kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Berikut merupakan tabel hasil uji multikolinieritas dari penelitian yang telah dilakukan.

Tabel 4.10 : Hasil uji Multikolinier

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi_intrinsik	.496	2.017
Motivasi_ekstrinsik	.496	2.017

Sumber : diolah SPSS

Tabel diatas menunjukkan hasil nilai *tolerance* setiap variabel berada diatas 0,1 yaitu 0,496, dan nilai dari VIF berada di bawah 10 yaitu 2,017, maka dapat disimpulkan bahwa data di atas tidak terjadi multikolinierisme.

4.3.3.3 Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya suatu autokorelasi dalam sebuah regresi dapat dilakukan antara lain dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW test) (Prayitno, 2008).

Tabel 4.11 : Hasil Uji Autokorelasi Model Summary

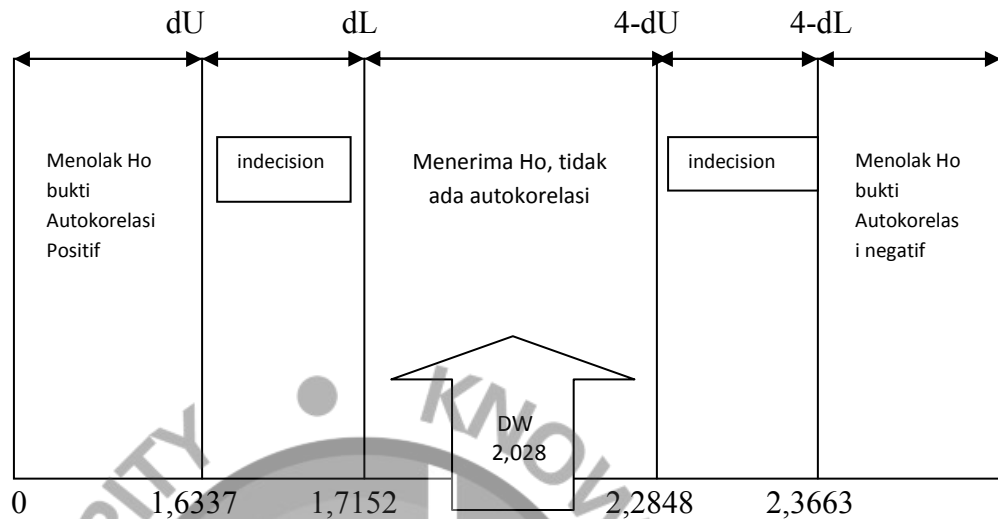
Model	Durbin-Watson
1	2.028

Sumber : diolah SPSS

Berdasarkan tabel model summary dapat dilihat hasil uji Durbin-Watson sebesar 2,028 yang digunakan dalam grafik DW. Dilihat dari Tabel DW dengan $k = 2$ dan $n = 100$ didapatkan hasil $dU = 1,7152$ dan $dL = 1,6337$. Tabel dibawah menunjukkan bahwa nilai DW berada di area

tidak ada autokorelasi, yang mengartikan setiap variabel tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.12 : Uji Durbin-Watson



4.3.3.4 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas pada model ini bertujuan untuk melihat kondisi yang menunjukkan ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Penelitian ini menggunakan uji Park dan uji informal *scatterplot* untuk menguji ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas pada variabel independen yang diteliti, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

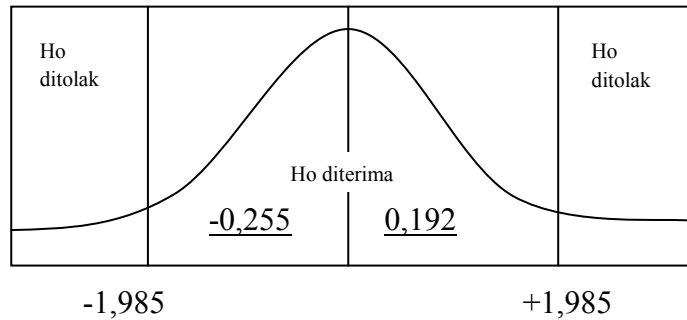
Tabel 4.13 : Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	t-hitung
Motivasi Intrinsik	0,192
Motivasi Ekstrinsik	-0,255

Sumber : diolah SPSS

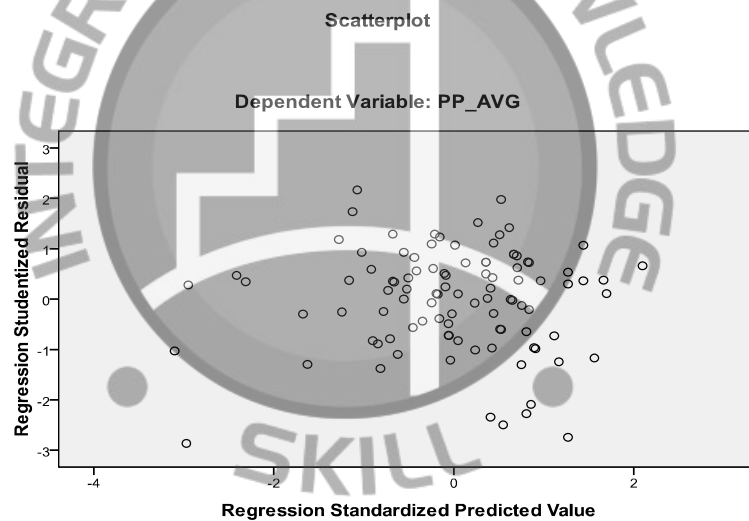
Dengan mencari nilai dari t-tabel $df=98$ pada pengujian 2-sisi pada MsExcel $=tinv(0,05;98)$ didapatkan nilai tabel sebesar 1,985, dan beracuan pada $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka didapatkan hasil bahwa model tersebut tidak ada gejala heterokedastisitas.

Gambar 4.4 : Daerah penentuan uji heterokedastisitas



Tabel di atas menunjukkan bahwa Ho diterima yang artinya pengujian antara $\ln e_i^2$ dengan $\ln X_1$ dan $\ln e_i^2$ dengan $\ln X_2$ menurut uji Park, tidak ada gejala heterokedastisitas.

Gambar 4.5 : Scatterplot Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Pengujian dengan SPSS

Berdasarkan uji informal menghasilkan grafik scatterplot diatas berupa titik-titik yang tersebar di atas dan di bawah angka : 0 pada sumbu Y, tidak membentuk pola dan tidak ada pola yang jelas , maka dalam model penelitian ini tidak terdapat masalah heterokedastisitas. Oleh karena hasil dari dua pengujian di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam model ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

4.3.4 Uji Hipotesis

4.3.4.1 Analisis Model Regresi Linier

Model regresi yang digunakan di penelitian ini adalah metode regresi linear berganda dan menghasilkan data keluaran SPSS seperti di tabel bawah ini ;

Tabel 4.14 : Hasil Model Persamaan Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.004	.304	3.306	.001
	Motivasi_intrinsik	.205	.106	.198	.057
	Motivasi_ekstrinsik	.539	.101	.548	.000

a. Dependent Variable: Prestasi_belajar

Sumber : diolah SPSS

Dari tabel *coefficients* di atas dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda untuk model regresi prestasi belajar sebagai berikut :

$$PP = 1,004 + 0,205 MI + 0,539 ME$$

Berdasarkan fungsi diatas, dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 1,004 yang berarti jika variabel motivasi intrinsik (MI), dan motivasi ekstrinsik (ME) tidak berubah atau bernilai "0", maka persepsi prestasi belajar (PP) dari mahasiswa di STIE IBS akan mengalami kenaikan sebesar 1,004. Persepsi prestasi tidak mengalami penurunan pada penelitian ini walaupun motivasi intrinsik dan ekstrinsik konstan disebabkan faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Maka dalam persamaan di atas dapat diinterpretasikan bahwa :

- Setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi intrinsik (X_1) dapat meningkatkan variabel prestasi belajar sebesar 0,205, dengan asumsi variabel motivasi ekstrinsik konstan.
- Setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi ekstrinsik (X_2) dapat meningkatkan variabel prestasi belajar sebesar 0,539, dengan asumsi variabel motivasi intrinsik konstan.

4.3.4.2 Uji t (Parsial)

Tabel dibawah ini adalah hasil dari pengujian dengan uji t ;

**Tabel 4.15 : Hasil analisis Uji-t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.004	.304		3.306	.001
	Motivasi_intrinsik	.205	.106	.198	1.928	.057
	Motivasi_ekstrinsik	.539	.101	.548	5.337	.000

Dependent Variable: Prestasi_belajar

Sumber : diolah SPSS

Hipotesis pertama diuji dengan uji t adalah melihat pengaruh antara Motivasi Intrinsik terhadap Persepsi Prestasi Belajar. Berikut ini adalah penyusunan hipotesis yang telah dirancang sebelumnya :

- H_{o1} : Tidak ada pengaruh signifikan dari motivasi intrinsik terhadap prestasi belajar.
- H_{a1} : Ada pengaruh signifikan dari motivasi intrinsik terhadap prestasi belajar.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang dilingkari di tabel atas maka dapat diketahui bahwa hasil t hitung = 1,928, dengan melihat tabel t dengan $\alpha = 5\% : 2 = 2.5\%$ (uji 2 sisi) dengan tingkat derajat kebebasan (df) $n-k-1$ yakni $100-2-1 = 97$, yaitu sebesar 1,985. Jadi, didapatkan hasil $1,928 < 1,985$ maka H_{o1} diterima dan H_{a1} ditolak. Selain itu untuk

memastikan hasilnya dapat menggunakan $p\text{-value} \leq \alpha$ jawaban H_0 ditolak, karena Sig. dari motivasi intrinsik sebesar $0,057 > 0,05$ maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan secara parsial motivasi intrinsik terhadap prestasi belajar.

Dengan hasil tidak adanya pengaruh signifikan dari keinginan untuk meningkatkan pengetahuan, rasa ingin tahu, menguasai hal tertentu dan mencapai suatu kesuksesan pada prestasi belajar mahasiswa di STIE IBS menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak mempengaruhi mahasiswa untuk berkuliah dan mencapai tujuan akhir di STIE IBS tetapi berasal dari faktor lain di luar penelitian. Hal ini dikarenakan faktor motivasi intrinsik yang diteliti dalam penelitian ini hanya didasarkan pada faktor psikologis non-intelektual yaitu sikap, kebutuhan, penyesuaian diri dan minat.

Jika disesuaikan dengan pendapat dari Ahmadi dan Supriyanto (2004) di dalam diri individu terdapat empat faktor internal yaitu, faktor fisiologis (hasrat belajar dan struktur tubuh), psikologis intelektual (intelegensi, kemampuan belajar dan bakat) serta non-intelektual (sikap, kebutuhan, penyesuaian diri dan minat), psikis dan lingkungan spiritual. Dan berdasarkan pendapat mahasiswa yang mengisi kuesioner, mereka memasuki perguruan tinggi di STIE IBS lebih banyak dipengaruhi oleh dorongan orang tua yang menginginkan anak mereka mengikuti jejak orang tua sehingga mereka mengikuti perkuliahan dengan perasaan yang terbebani oleh keinginan menyenangkan hati kedua orang tua. Tanggung

jawab tersebut menjadi lebih dominan dibandingkan dengan keinginan untuk mencapai kesenangan pribadi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Syah (2006) dimana seharusnya motivasi intrinsik lebih signifikan karena lebih murni dan tidak mudah bergantung oleh orang lain. Oleh karena itu, motivasi belajar yang bersifat intrinsik perlu didasarkan pada kemauan yang ada di dalam diri dengan cara memikirkan masa depan dan keinginan memiliki pengetahuan, bukan didasarkan keinginan memuaskan hasrat orang lain.

Hipotesis kedua juga diuji dengan uji t adalah melihat pengaruh antara Motivasi Ekstrinsik terhadap Persepsi Prestasi. Berikut ini adalah penyusunan hipotesis yang telah dirancang sebelumnya :

- Ho2 : Tidak ada pengaruh signifikan dari motivasi ekstrinsik terhadap prestasi belajar.
- Ha2 : Ada pengaruh signifikan dari motivasi ekstrinsik terhadap prestasi belajar.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang dilingkari di tabel maka dapat diketahui bahwa hasil t hitung = 5,337, dengan melihat tabel t dengan $\alpha = 5\% : 2 = 2.5\%$ (uji 2 sisi) dengan tingkat derajat kebebasan (df) $n-k-1$ yakni $100-2-1 = 97$, yaitu sebesar 1,985. Jadi, didapatkan hasil $5,337 > 1,985$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Selain itu untuk memastikan hasilnya dapat menggunakan $p\text{-value} \leq \alpha$ hasilnya H_0 ditolak, karena Sig. dari motivasi ekstrinsik sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial motivasi ekstrinsik terhadap prestasi belajar.

Dengan adanya pengaruh signifikan tersebut menunjukkan bahwa semangat dari luar diri mahasiswa seperti dari dukungan orang tua dan dosen, regulasi lingkungan yang jelas, hubungan sosial di kampus yang bersifat sehat, dan adanya pengaruh luar yang berakibat pada tujuan awal, dapat memberikan pengaruh kuat pada mahasiswa untuk berprestasi dalam kegiatan belajarnya di STIE IBS. Hal ini sesuai dengan pendapat Djamarah (2002) yaitu motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang ada di individu menjadi aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Pendapat di atas diperkuat oleh Ahmadi dan Supriyanto (2004) dimana adanya faktor eksternal dalam menciptakan prestasi belajar yaitu faktor sosial, budaya, dan fisik dari sarana dan prasarana.

Contohnya, jika terdapat motivasi ekstrinsik yang kuat di diri mahasiswa dalam meningkatkan prestasi belajarnya, diakibatkan adanya faktor sosial di lingkungan kampus yang mendorong mereka belajar, seperti lingkungan teman-teman yang menyukai kegiatan belajar bersama atau dengan adanya regulasi yang menuntut individu untuk mencapai target IPK dan titel yang ditetapkan, dapat menjadi pendorong bagi mahasiswa untuk mengikuti perkuliahan secara baik.

4.3.4.3 Uji F (Simultan)

Tabel dibawah ini adalah hasil uji F pada penelitian :

Tabel 4.16 : Hasil analisis Uji-F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.752	2	8.876	47.212	.000 ^a
	Residual	18.236	97	.188		
	Total	35.988	99			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_ekstrinsik, Motivasi_intrinsik, Dependent Variable: Prestasi_belajar

Sumber : diolah SPSS

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel persepsi prestasi dengan melihat F hitung dan p value-nya atau nilai probabilitanya untuk menerima dan menolak hipotesis H_{01} , H_{02} yang diteliti.

- H_{03} : Tidak ada pengaruh signifikan yang bersama-sama antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap prestasi belajar.
- H_{a3} : Ada pengaruh signifikan yang bersama-sama antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap prestasi belajar.

Berdasarkan hasil di tabel ANOVA didapatkan nilai F hitung sebesar 47,212, dengan mencari F tabel pada $df_1 = 1$ (2-1) dan $df_2 = 97$ (100-2-1) didapatkan hasil 3,939, jadi F Hitung > F tabel (47,212 > 3,939) maka H_{03} ditolak. Selain itu, nilai p -value yang pada kolom Sig. adalah 0,000 dan kurang dari 0,05, sehingga H_{03} ditolak. Oleh karena kedua kriteria hasil menunjukkan hal yang sama, jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap prestasi belajar. Hal ini menunjukkan dengan adanya motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang secara bersamaan pada mahasiswa dapat mendorong peningkatan prestasi belajar mereka di STIE IBS, sehingga dapat tercapai dasar teori dalam penelitian ini yaitu keinginan memenuhi kebutuhan (M. Intrinsik) dengan dorongan mencari tahu jalan keluar (M. Ekstrinsik) dan mencapai tujuan akhir yang diinginkan (Prestasi Belajar). Kuat lemahnya motivasi yang ada di dalam individu akan berpengaruh pada keberhasilan prestasi belajar seseorang.

Selain itu, juga dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini motivasi eksternal yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap prestasi belajar mahasiswa STIE IBS. Jadi, upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan prestasi belajar mahasiswa adalah fokus pada keinginan yang berasal dari diri sendiri dengan tetap mempertimbangan dorongan dari pihak lain namun tetap berpegang teguh pada keinginan yang diyakini sehingga faktor eksternal tidak menggerus faktor internal dari individu.

4.3.4.4 Analisis Determinasi (R^2)

Tabel 4.17 : Hasil Analisis Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.493	.483	4.3359

Predictors: (Constant), Motivasi_ekstrinsik, Motivasi_intrinsik

Dependent Variable: Persepsi_prestasi

Sumber : diolah SPSS

Dari tabel *model summary* di atas diperoleh angka *Coefficient Correlation* (R) sebesar 0,702, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki hubungan yang kuat terhadap persepsi prestasi belajar (Y).

$$Adjusted R^2 = 1 - (1 - R^2) \left(\frac{n-1}{n-k} \right)$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

k = jumlah parameter

$$Adjusted R^2 = 1 - (1 - 0,493) \left(\frac{100-1}{100-3} \right) = 0,483$$

Berdasarkan pengujian didapatkan hasil adjusted R^2 sebesar 0,483, hal ini menunjukkan bahwa persepsi prestasi dapat dijelaskan oleh variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sebesar 48,3%

sedangkan sisanya sebesar 51,7% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian. Hasil diatas disesuaikan dengan pendapat Azwar (2004) yang menyebutkan terdapat dua faktor dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi prestasi belajar seseorang, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi Fisiologis (penglihatan dan struktur tubuh) dan Psikologis (intelegensi dan non-intelegensi), contohnya IQ setiap mahasiswa yang berbeda satu sama lain. Faktor eksternal meliputi Fisik sarana prasarana belajar dan sosial budaya yang sedang berkembang, contohnya banyak calon mahasiswa yang lebih memilih jurusan yang melibatkan kreatifitas di bidang seni seperti DKV (Desain Komunikasi Visual) atau *Broadcasting*. Faktor-faktor tersebut mempengaruhi prestasi belajar dalam banyak hal dan saling berkaitan serta berpengaruh. Selain itu, menurut Tarmidi (2006) iklim dari kelas berkorelasi positif dengan perubahan tingkah laku dan prestasi dari belajar mahasiswa, atau dapat dikatakan iklim kelas dapat menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kualitas belajar dari mahasiswa.

4.4 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian berupa adanya pengaruh secara bersama-sama antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap prestasi belajar dari mahasiswa maka dapat diambil manfaat yang digunakan sebagai implikasi bagi pihak manajemen operasional dari STIE Indonesia Banking School maupun mahasiswa. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba memberikan analisis tambahan sebagai acuan memperkuat gambaran penelitian mengenai motivasi yang mempengaruhi

prestasi belajar dari mahasiswa di STIE IBS dan dapat menggunakan penelitian ini sebagai pedoman manajemen untuk meningkatkan prestasi mahasiswa.

Analisis tambahan ini menggunakan data dengan *average value* dari tiap indikator penilaian pada tiap variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap persepsi prestasi belajar mahasiswa yaitu motivasi ekstrinsik . Di bawah ini adalah tabel hasil *average value* tiap pernyataan yang disesuaikan dengan deskripsi masing-masing variabel :

4.4.1 Variabel Motivasi Intrinsik

No	Pernyataan	Average Value
1	Saya senang menemukan hal-hal baru	3,96
2	Saya senang jika mengkomunikasikan pendapat saya kepada orang lain	3,87
3	Saya mendapat kepuasan jika mencapai sesuatu diluar ekspektasi pribadi dalam hal pendidikan	4,29
4	Saya senang menambah wawasan tentang hal-hal baru yang menarik	4,25
5	Saya senang jika dapat memahami buku-buku yang saya baca dan pelajari	4,02
6	Saya merasa tertantang untuk memperdalam ilmu pengetahuan di bidang perbankan	3,47
7	Saya ingin membuktikan pada diri sendiri dan orang tua bahwa saya mampu menyelesaikan pendidikan	4,51
8	Saya senang mempelajari materi pelajaran yang level kesulitannya lebih tinggi	3,34
9	Saya dapat mengetahui dan memahami cara-cara menyelesaikan soal-soal yang diberikan	3,47
10	Saya suka mencari tahu jawaban yang benar jika saya melakukan kesalahan dalam menjawab	3,91

11	Saya menyukai tugas kuliah yang menantang saya untuk berkerja dengan keras dan mencari tahu informasinya	3,30
12	Saya suka bertanya tentang hal-hal baru yang saya ingin ketahui lebih banyak dan saya tertarik dengan topiknya	3,86
13	Saya senang mempelajari banyak hal yang saya mampu dan yang saya pahami di kampus	3,86
14	Saya merasa nyaman dengan cara belajar yang saya terapkan	3,96
TOTAL RATA-RATA		<u>3</u>

Pada tabel di atas terlihat hasil rata-rata jawaban responden seluruhnya berada di atas 3, dimana sebagai penilaian standar minimum yaitu “biasa saja” dan hampir keseluruhan pernyataan memenuhi kriteria tersebut. Tiga indikator tertinggi dari motivasi intrinsik : (1) Keinginan membuktikan pada diri sendiri dan orang tua bahwa mampu menyelesaikan pendidikan, (2) Mendapatkan kepuasan jika mencapai sesuatu diluar ekspektasi pribadi dalam hal pendidikan, dan (3) Kesenangan menambah wawasan tentang hal-hal baru yang menarik.

Adanya tiga pernyataan terendah, yaitu : 11, 8, dan 6, dapat diartikan bahwa mahasiswa kurang tertantang untuk mempelajari ilmu perbankan, mahasiswa kurang menyukai pelajaran yang level kesulitannya tinggi, dan mahasiswa kurang menyukai tugas kuliah yang menantang mahasiswa bekerja keras, sehingga hal-hal itu mempengaruhi motivasi atau kemauan mahasiswa dalam meningkatkan prestasi belajarnya. Dengan melihat peringkat tertinggi dari *average value* motivasi intrinsik disimpulkan bahwa faktor keinginan membuktikan keberhasilan menyelesaikan pendidikan pada diri sendiri dan kedua orang tua itulah yang sangat berpengaruh pada prestasi mahasiswa yang berasal dari motivasi intrinsik di dirinya.

4.4.2 Variabel Motivasi Ekstrinsik

No	Pernyataan	Average Value
1	Saya tidak akan mendapat pekerjaan bergaji layak jika hanya berijazah SMA	4,21
2	Perguruan Tinggi membantu saya menentukan karir bekerja yang diinginkan	4,08
3	Saya ingin hidup layak dan baik dengan pekerjaan yang sesuai bidang saya di masa datang	4,44
4	Perguruan Tinggi membantu saya mempersiapkan diri memasuki dunia kerja yang saya inginkan	4,19
5	Pengadaan pelatihan-pelatihan menunjang saya dalam mencari pekerjaan	4,15
6	Saya membuat bangga orang tua dengan melanjutkan pendidikan di STIE IBS	3,59
7	Saya suka dengan cara pengajaran yang dilakukan dosen di STIE IBS	3,26
8	Saya mengerjakan tugas karena ditugaskan oleh dosen	3,76
9	Saya senang berkumpul dan bertukar pikiran denganteman-teman di kampus	4,00
10	Saya merasa antusias dengan jurusan yang saya pilih di STIE IBS	3,57
11	Saya melakukan tanya jawab dengan dosen agar memudahkan saya dalam belajar	3,47
12	Saya suka menanyakan tugas-tugas yang sulit dikerjakan kepada teman yang lebih memahaminya	3,99
13	Saya senang mengerjakan tugas yang diberikan dosen dengan teman-teman di kampus	3,78
NILAI RATA-RATA		<u>3</u>

Pada tabel hasil *average value* dari motivasi ekstrinsik setiap pernyataan berada diatas kriteria minimum yaitu 3, karena rata-rata tersebut merupakan standar penilaian “biasa saja”. Dari hasil tersebut dapat dilihat terdapat tiga pernyataan terbawah yaitu nomer 7, 11, dan 10. Tiga indikator tertinggi dari motivasi ekstrinsik yaitu : (1) Keinginan hidup layak dan baik dengan pekerjaan yang sesuai bidang di masa datang, (2) Kepastian tidak mendapat pekerjaan bergaji layak jika hanya berijazah SMA, dan (3) Perguruan Tinggi membantu mempersiapkan diri memasuki dunia kerja yang diinginkan.

Hasil yang berada dibawah kriteria tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor ekstrinsik berupa pernyataan menyukai cara pengajaran di STIE IBS, melakukan tanya jawab dengan dosen, dan rasa antusias dengan jurusannya, kurang mempengaruhi prestasi belajar mahasiswa dari sisi ekstrinsik. Artinya manajemen di institusi pendidikan perlu memberikan penyuluhan kepada mahasiswa mengenai peran penting keluarga, lingkungan dan diri sendiri dalam dunia pendidikan mereka, sehingga mahasiswa dapat lebih antusias dan bersemangat dengan perkuliahan yang dijalankan mereka sehari-hari. Selain itu, manajemen juga dapat melibatkan orang tua dalam meningkatkan prestasi mahasiswa.

BAB V

Kesimpulan dan Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 100 orang responden mahasiswa STIE Indonesia Banking School mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang diteliti terhadap persepsi prestasi belajar mahasiswa, maka didapatkan kesimpulan dan saran sebagai berikut :

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya dimana penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Persepsi Prestasi Belajar mahasiswa yang telah dibahas di bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari hasil tersebut, yaitu :

1. Motivasi Intrinsik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi belajar mahasiswa STIE IBS. Hal itu dikarenakan faktor yang diteliti memfokuskan pada faktor psikologis non-intelektual, sehingga motivasi intrinsik tidak murni keseluruhan dari diri sendiri tetapi didasarkan pada keinginan memuaskan hasrat orang lain.
2. Motivasi Ekstrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi belajar mahasiswa di STIE IBS. Hal itu dikarenakan motivasi ekstrinsik memacu motif-motif yang ada pada individu untuk menjadi aktif dalam memenuhi kebutuhan prestasi.
3. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Prestasi belajar mahasiswa STIE IBS. Adanya pengaruh

bersama-sama dikarenakan mahasiswa mempunyai keinginan untuk memenuhi kebutuhan dengan mendapatkan dorongan mencari tahu jalan keluar sehingga dapat mencapai tujuan akhir yang diinginkan.

5.2 Saran

Mengacu pada permasalahan yang telah diuraikan di implikasi manajerial , maka pada bagian ini penulis mencoba untuk mengemukakan beberapa saran bagi mahasiswa maupun institusi yang disesuaikan dengan hasil penelitian yang telah dilaksanakan. Adapun saran-sarannya sebagai berikut :

1. Bagi Institusi :

- Sebaiknya bagi para dosen yang mengajar mengenai ilmu perbankan disarankan untuk menjelaskan materi kepada mahasiswa dengan lebih menarik atau ditambah dengan informasi-informasi yang aktual sehingga dapat membuat mahasiswa tertarik untuk mendengarkannya.
- Ada baiknya dosen-dosen tidak terlalu memberikan pelajaran yang level kesulitannya tinggi secara cepat atau terlalu menumpuk sehingga membuat mahasiswa sulit untuk memahami pelajaran tersebut secara keseluruhan.
- Para dosen diharapkan dapat membantu mahasiswa dengan memberikan rangkuman mengenai cara-cara lain yang lebih mudah untuk menyelesaikan soal yang telah dibahas di perkuliahan sebelum mahasiswa menghadapi ujian.
- Sebaiknya para dosen mendorong mahasiswa untuk bekerja keras dalam menyelesaikan tugas kuliah dengan cara persuasif dan diberikan nilai sesuai kinerja mereka.

2. Bagi mahasiswa :

- Mahasiswa sebaiknya berusaha untuk berkuliah dengan baik dan antusias dengan jurusan yang dipilih di STIE IBS sehingga dapat membanggakan kedua orang tua.
- Mahasiswa lebih serius dalam mengikuti cara pengajaran yang diterapkan oleh dosen, sehingga mereka dapat lebih mudah memahami materi dan lebih baik dalam menjalankan perkuliahan.
- Jika mahasiswa ingin meningkatkan prestasinya diharuskan untuk mengerjakan tugas yang telah diberikan dosen, tidak ragu-ragu untuk melakukan tanya jawab mengenai materi yang kurang dimengerti dengan dosen, dan mengerjakan tugas yang diberikan dosen dengan teman kampus yang kemungkinan lebih mengerti dibanding diri sendiri

3. Bagi Peneliti

- Diharapkan dalam penelitian selanjutnya penulis dapat memperluas variabel independen sehingga tidak hanya meneliti variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik dari mahasiswa tetapi variabel motivasi lain atau variabel lain seperti metode pengajaran dan iklim kelas, sehingga dapat melihat pengaruhnya pada prestasi belajar mahasiswa. Penelitian selanjutnya diharapkan agar melakukan penelitian dan analisis lebih dalam terhadap indikator-indikator dan mengolah serta meneliti kembali variabel-variabel motivasi yang masih dibawah rata-rata untuk diteliti sehingga hasil yang didapatkan lebih akurat.

Daftar Pustaka

- A.Y, Tri Budhi. 2006. "PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KECAP SEGI TIGA MAJALENGKA"
- Ahmadi, A., & Supriyono, W. 2004. *Psikologi belajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Akyas, Azhari. 1996. *Psikologi Pendidikan*, Cet. Ke-1, Dina Utama Semarang, Semarang.
- A.M, Sardiman. 2004. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, C.V. Rajawali, Jakarta.
- Amirullah, dan Budiyo Haris. 2004. *Pengantar Manajemen*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Anderson, David R., Dennis J. Sweeney, and Thomas A. Williams. 2008. *Statistic for Business and Economic*. Australia: South-Western Cengage Learning.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*, Jakarta, Asdi Mahasatya.
- As'ad, Mohammad. 2003. *Psikologi Industri*, Libery, Yogyakarta.
- Asrori, Mohammad. 2007. *Psikologi Pembelajaran*. Cv. Wacana Prima, Bandung.
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Tes prestasi: Fungsi pengembangan pengukuran prestasi belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Baharudin, H. Drs. M.Pd.i. , dan Wahyuni, Esa Nur, M. . 2008. *Teori belajar dan pembelajaran*, Ar-ruz Media Grup, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa : Eli Tanya, Penyunting Bahasa : Budi Supriyanto, Jakarta : Indeks.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2002. *Psikologi belajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Efendy, Prof. Drs. Onong Uchana . 2005. *Human Relation Public Relation dalam Management*, Mandar Maju, Bandung.
- Emory C. William dan Donald R. Cooper. 2004. *Businness Research Methods*. Boston: Richard D Irwin, Inc.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Revisi*, Semarang: Universitas Diponegoro.

- Gibson, James L., John Ivancevich, and James H. Donnelly, 2006. *Organization Behavior, Structure, Processes* 5th Ed., Business Publications, Inc., Texas.
- Goleman, Daniel. 2002. *Working with emotional intelligence*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gordon, Judith R. 2001. *Organizational Behaviour : a Diagnostic Approach*, 7th Ed., Prentice Hall, New Jersey
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen Jilid II*, Edisi VII, Erlangga, Jakarta.
- Gujarati, Damodar, 2003, *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Hair, Joseph.F, William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson, and Ronald L. Tatham. 2006. *Multivariate Data Analysis*. Sixth Edition. Pearson Prentice Hall
- Hamalik, Oemar. 2007. *Psikologi Belajar dan Mengajar*, Sinar baru Algesindo Offset, Bandung.
- Handyaningrat, Soewarno. 2002. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Haji Masagung, Jakarta.
- Hariandja, M, T, Efendi. 2002. *manajemen sumber daya manusia*, jakarta ; PT. Grasindo
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Gunung Agung, Jakarta.
- Hicks,G,H & Gullet,R,G. 2002. *Organisasi : teori dan tingkah laku*, Edisi III, Bumi Aksara, Jakarta.
- Jones, Gareth R., Jennifer M. George, and Charles W. L. 2002. *Contemporary Management*, , 2nd Ed., Irwin/McGraw-Hill, Boston.
- Juliani, 2007, “ Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD DR. Pirngadi, Medan”
- Koontz, Harold, Cyrill O'Donnell, dan Heinz Wehrich. 1989. *Manajemen*, terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005, *Manajemen SDM Perusahaan*, edisi IV, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkuatmodjo, Prof. Soegyarto. 2004. *Statistik Lanjutan*. Edisi 1. Rineka Cipta. Jakarta

- Muhibbin, Syah. 2002. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Cet. Ke-7, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muhibbin, Syah. 2006. *Psikologi belajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nasrudin, M.si, dan Dr. H Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*, Pustaka Setia, Bandung.
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data & Uji Statistik bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: MediaKom
- Raharjo, Thea Herawati. 2008. “ Analisis Perbedaan mengajar dosen dan pengaruhnya terhadap nilai mahasiswa FE UNTAR”
- Rangkuty, Freddy. 2002. *Riset Pemasaran*, Cet 5., PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. 2004. *Management*, 8th Ed., Prentice Hall, New Jersey.
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS statistik parametrik* . Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sari, Marisa Purnama. 2007. “Analisa motivasi intrinsik dan ekstrinsik pada mahasiswa FEUI : pengukuran terhadap alasan berkuliah, motivasi dalam kegiatan perkuliahan, dan pengaruh sistem penilaian terhadap motivasi mahasiswa”
- Setyadharna, Andryan. 2010. *Uji Asumsi Klasik dengan SPSS 16*. Semarang: FeUnnes.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian, 2005, *Metodologi Penelitian Survei*, PT. Pustaka LP3ES : Jakarta.
- Slameto. 2003. *Belajar dan Faktor-faktor yang mempengaruhi*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Streers, Richard M, and Lyman W. Porter. 2002. *Motivation and Work Behavior*, McGraw-Hill Book Company, New York.
- Stoner, James A.F. 1996. *Manajemen jilid I*, Prenhallindo, Jakarta.
- Sudjana, Nana,. 1989. *Teori-teori Belajar untuk pengajaran*, UI PRESS, Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- T. Hani Handoko. 2000. *Manajemen*. BPFE, Yogyakarta.

T. Hani, Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, Cet. ke-12, BPFE, Yogyakarta.

Tarmidi. 2006. *Iklm kelas dan prestasi belajar*. Medan: Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara.

Sumber Bukan Buku :

<http://belajarpsikologi.com/pengertian-minat> diunduh tanggal 14 Mei 2011

<http://pusat-data.pgpaud.ac.id/?data=dokumen/definisi+minat+filetype%3Adoc> diunduh tanggal 14 Mei 2011

<http://ardiavenged.blogspot.com/2011/04/pengertian-motivasi-belajar.html> diunduh tanggal 14 Mei 2011

<http://ardiavenged.blogspot.com/2011/04/pengertian-motivasi-belajar.html> diunduh tanggal 20 Mei 2011

www.inherent-dikti.net/files/sisdiknas.pdf diunduh tanggal 4 Juni 2011

<http://aliusmanhs.wordpress.com/2010/07/17/undang-undang-sistem-pendidikan-nasional-no-20-tahun-2003/> diunduh tanggal 5 Juni 2011

<http://www.sundayana.web.id/teknik-sampling-dalam-penelitian.html> diunduh tanggal 20 Agustus 2011

www.ehow.com/way_5475547_slovins-formula-sampling-techniques.html diunduh tanggal 21 Agustus 2011

<http://vandesayuz.blogspot.com/2011/05/validitas-dan-reliabilitas.html?zx=58b608d570b54102> diunduh tanggal 20 Agustus 2011

<http://www.carikampus.com/?action=univ.detail&id=119> diunduh tanggal 15 November 2011

<http://library.usu.ac.id/download/fk/06010310.pdf> diunduh tanggal 10 Desember 2011

LAMPIRAN 1 UJI VALIDITAS

GET FILE='D:\nadyautumn\metolit\skripsweet\tab data kues.sav'.

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=MI1 MI2 MI3 MI4 MI5 MI6 MI7 MI8 MI9 MI10 MI11 MI12 MI13 MI14 MI15
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

[DataSet1] D:\nadyautumn\metolit\skripsweet\tab data kues.sav

		MI1	MI2	MI3	MI4	MI5	MI6	MI7	MI8	MI9	MI10	MI11	MI12	MI13	MI14	MI15
MI1	Pearson Correlation	1	.423**	.348**	.620**	.462**	.208	.283**	.477**	.394**	.420**	.444**	.503**	.468**	.314**	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.038	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
MI2	Pearson Correlation	.423**	1	.173	.466**	.360**	.199	.097	.304**	.254	.395**	.463**	.439**	.304**	.262**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.000		.084	.000	.000	.048	.339	.002	.011	.000	.000	.000	.002	.009	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
MI3	Pearson Correlation	.348**	.173	1	.467**	.245	.327**	.591**	.109	.015	.190	.211	.233	.270**	.450**	.532**
	Sig. (2-tailed)	.000	.084		.000	.014	.001	.000	.282	.883	.059	.035	.020	.007	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
MI4	Pearson Correlation	.620**	.466**	.467**	1	.419**	.193	.448**	.356**	.218	.448**	.356**	.535**	.393**	.404**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.055	.000	.000	.029	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
MI5	Pearson Correlation	.462**	.360**	.245	.419**	1	.411**	.252	.244	.378**	.452**	.404**	.332**	.310**	.372**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014	.000		.000	.012	.014	.000	.000	.000	.001	.002	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
MI6	Pearson Correlation	.208	.199	.327**	.193	.411**	1	.205	.332**	.312**	.224	.377**	.234	.215	.240	.512**
	Sig. (2-tailed)	.038	.048	.001	.055	.000		.040	.001	.002	.025	.000	.019	.032	.016	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
MI7	Pearson Correlation	.283**	.097	.591**	.448**	.252	.205	1	.136	.097	.408**	.186	.286**	.198	.408**	.528**
	Sig. (2-tailed)	.004	.339	.000	.000	.012	.040		.177	.337	.000	.064	.004	.048	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

MI8	Pearson Correlation	.477**	.304**	.109	.356**	.244	.332**	.136	1	.572**	.351**	.485**	.361**	.405**	.252	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.282	.000	.014	.001	.177		.000	.000	.000	.000	.000	.011	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
MI9	Pearson Correlation	.394**	.254	.015	.218	.378**	.312**	.097	.572**	1	.441**	.483**	.357**	.462**	.287**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.883	.029	.000	.002	.337	.000		.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
MI10	Pearson Correlation	.420**	.395**	.190	.448**	.452**	.224	.408**	.351**	.441**	1	.458**	.505**	.326**	.449**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.059	.000	.000	.025	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
MI11	Pearson Correlation	.444**	.463**	.211	.356**	.404**	.377**	.186	.485**	.483**	.458**	1	.609**	.507**	.376**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.035	.000	.000	.000	.064	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
MI12	Pearson Correlation	.503**	.439**	.233	.535**	.332**	.234	.286**	.361**	.357**	.505**	.609**	1	.597**	.318**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.020	.000	.001	.019	.004	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
MI13	Pearson Correlation	.468**	.304**	.270**	.393**	.310**	.215	.198	.405**	.462**	.326**	.507**	.597**	1	.476**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.007	.000	.002	.032	.048	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
MI14	Pearson Correlation	.314**	.262**	.450**	.404**	.372**	.240	.408**	.252	.287**	.449**	.376**	.318**	.476**	1	.635**
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.000	.000	.000	.016	.000	.011	.004	.000	.000	.001	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
MItot	Pearson Correlation	.722**	.566**	.532**	.716**	.637**	.512**	.528**	.606**	.587**	.686**	.721**	.715**	.670**	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=ME1 ME2 ME3 ME4 ME5 ME6 ME7 ME8 ME9 ME10 ME11 ME12 ME13 MEtot
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

[DataSet1] D:\nadyautumn\metolit\skripsweet\tab data kues.sav

		ME1	ME2	ME3	ME4	ME5	ME6	ME7	ME8	ME9	ME10	ME11	ME12	ME13	MEtot
ME1	Pearson Correlation	1	.662**	.653**	.662**	.432**	.208	.232	.305**	.261**	.196	.094	.277**	.402**	.665**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.038	.020	.002	.009	.051	.355	.005	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ME2	Pearson Correlation	.662**	1	.662**	.640**	.514**	.298**	.355**	.245**	.365**	.433**	.336**	.403**	.405**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.003	.000	.014	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ME3	Pearson Correlation	.653**	.662**	1	.607**	.384**	.136	.178	.264**	.283**	.176	.062	.374**	.307**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.177	.076	.008	.004	.080	.538	.000	.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ME4	Pearson Correlation	.662**	.640**	.607**	1	.612**	.308**	.453**	.283**	.242**	.419**	.268**	.317**	.450**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.002	.000	.004	.015	.000	.007	.001	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ME5	Pearson Correlation	.432**	.514**	.384**	.612**	1	.405**	.273**	.149	.358**	.273**	.336**	.206**	.219	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.006	.140	.000	.006	.001	.040	.029	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ME6	Pearson Correlation	.208	.298**	.136	.308**	.405**	1	.409**	.217	.242**	.182	.319**	.178	.278**	.522**
	Sig. (2-tailed)	.038	.003	.177	.002	.000		.000	.030	.015	.071	.001	.076	.005	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ME7	Pearson Correlation	.232	.355**	.178	.453**	.273**	.409**	1	.256**	.235**	.507**	.343**	.404**	.447**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.076	.000	.006	.000		.010	.019	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ME8	Pearson Correlation	.305**	.245**	.264**	.283**	.149	.217	.256**	1	.255**	.100	.124	.300**	.434**	.483**
	Sig. (2-tailed)	.002	.014	.008	.004	.140	.030	.010		.010	.321	.219	.002	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

ME9	Pearson Correlation	.261**	.365**	.283**	.242*	.358**	.242*	.235*	.255*	1	.232*	.376**	.471**	.296**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.004	.015	.000	.015	.019	.010		.020	.000	.000	.003	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ME10	Pearson Correlation	.196	.433**	.176	.419**	.273**	.182	.507**	.100	.232*	1	.439**	.292**	.292**	.552**
	Sig. (2-tailed)	.051	.000	.080	.000	.006	.071	.000	.321	.020		.000	.003	.003	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ME11	Pearson Correlation	.094	.336**	.062	.268**	.336**	.319**	.343**	.124	.376**	.439**	1	.380**	.324**	.531**
	Sig. (2-tailed)	.355	.001	.538	.007	.001	.001	.000	.219	.000	.000		.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ME12	Pearson Correlation	.277**	.403**	.374**	.317**	.206*	.178	.404*	.300**	.471**	.292**	.380**	1	.549**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.001	.040	.076	.000	.002	.000	.003	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ME13	Pearson Correlation	.402**	.405**	.307**	.450**	.219*	.278**	.447**	.434**	.296**	.292**	.324**	.549**	1	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.029	.005	.000	.000	.003	.003	.001	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
MEtot	Pearson Correlation	.665**	.781**	.633**	.776**	.648**	.522**	.615**	.483**	.566**	.552**	.531**	.633**	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=PP1 PP2 PP3 PP4 PP5 PP6 PP7 PP8 PP9 PP10 Pptot
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

[DataSet1] D:\nadyautumn\metolit\skripsweet\tab data kues.sav

		PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	PP6	PP7	PP8	PP9	PP10	Pptot
PP1	Pearson Correlation	1	.609**	.651**	.588**	.591**	.252	.026	.278**	.216	.412**	.680**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.011	.797	.005	.031	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PP2	Pearson Correlation	.609**	1	.628**	.368**	.408**	.200	.121	.274**	.163	.225*	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.046	.231	.006	.104	.024	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PP3	Pearson Correlation	.651**	.628**	1	.512**	.566**	.139	.000	.179	.079	.293**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.168	.996	.076	.433	.003	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PP4	Pearson Correlation	.588**	.368**	.512**	1	.605**	.210	.044	.239	.249	.296**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.036	.667	.017	.012	.003	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PP5	Pearson Correlation	.591**	.408**	.566**	.605**	1	.303**	.113	.255	.287**	.283**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.002	.264	.010	.004	.004	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PP6	Pearson Correlation	.252	.200	.139	.210	.303**	1	.634**	.647**	.625**	.536**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.011	.046	.168	.036	.002		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PP7	Pearson Correlation	.026	.121	.000	.044	.113	.634**	1	.698**	.572**	.354**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.797	.231	.996	.667	.264	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PP8	Pearson Correlation	.278**	.274**	.179	.239	.255	.647**	.698**	1	.627**	.457**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.005	.006	.076	.017	.010	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

PP9	Pearson Correlation	.216*	.163	.079	.249*	.287**	.625**	.572**	.627**	1	.381**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.031	.104	.433	.012	.004	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PP10	Pearson Correlation	.412**	.225*	.293**	.296**	.283**	.536**	.354**	.457**	.381**	1	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.003	.003	.004	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PPtot	Pearson Correlation	.680**	.576**	.581**	.606**	.653**	.725**	.584**	.741**	.667**	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



LAMPIRAN 2 UJI RELIABILITAS

RELIABILITY

```
/VARIABLES=MI1 MI2 MI3 MI4 MI5 MI6 MI7 MI8 MI9 MI10 MI11 MI12 MI13 MI14  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet1] D:\nadyautumn\metolit\skripsweet\tab data kues.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	14

RELIABILITY

```
/VARIABLES=ME1 ME2 ME3 ME4 ME5 ME6 ME7 ME8 ME9 ME10 ME11 ME12 ME13  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet1] D:\nadyautumn\metolit\skripsweet\tab data kues.sav

Scale: ALL VARIABLES

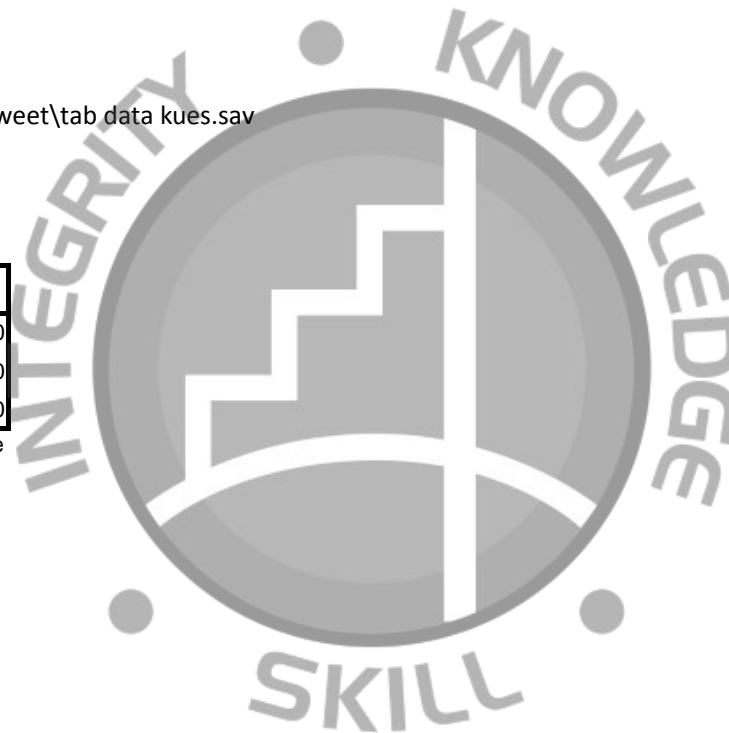
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	13



RELIABILITY

```
/VARIABLES=PP1 PP2 PP3 PP4 PP5 PP6 PP7 PP8 PP9 PP10  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet1] D:\nadyautumn\metolit\skripsweet\tab data kues.sav

Scale: ALL VARIABLES

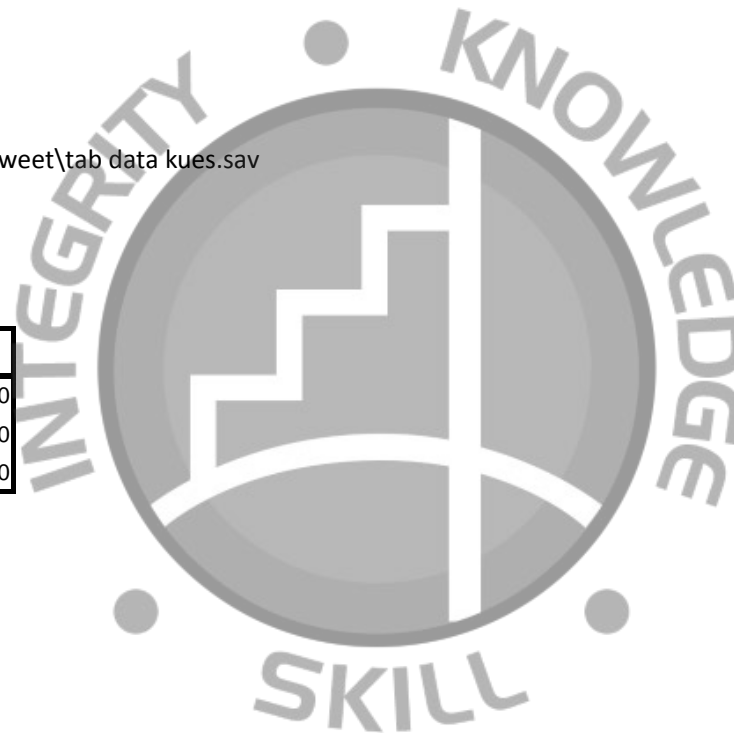
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	10



RELIABILITY

```
/VARIABLES=MI1 MI2 MI3 MI4 MI5 MI6 MI7 MI8 MI9 MI10 MI11 MI12 MI13 MI14 ME1 ME2 ME3 ME4 ME5  
ME6 ME7 ME8 ME9 ME10 E11 ME12 ME13 PP1 PP2 PP3 PP4 PP5 PP6 PP7 PP8 PP9 PP10  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet1] D:\nadyautumn\metolit\skripsweet\spss\tab data kues100.sav

Scale: ALL VARIABLES

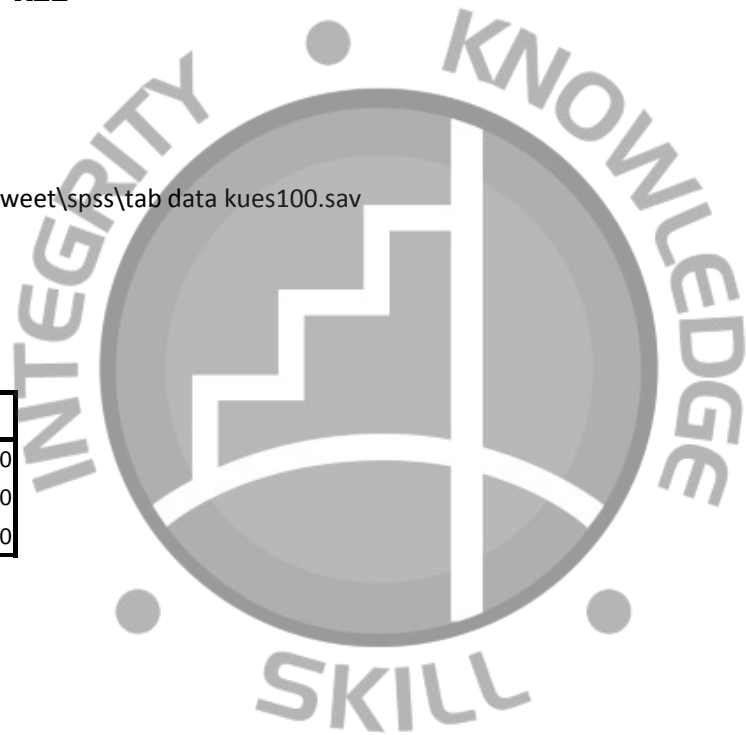
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	37



LAMPIRAN 3 UJI NORMALITAS

```
GET FILE='D:\nadyautumn\metolit\skripsweet\spss\tab data kues100.sav'.
NPAR TESTS
  /K-S(NORMAL)=PP_AVG MI_AVG ME_AVG
  /MISSING ANALYSIS.
```

NPar Tests

[DataSet1] D:\nadyautumn\metolit\skripsweet\tab data kues.sav

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Prestasi_belajar	Motivasi_intrinsik	Motivasi_ekstrinsik
	N	100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.8350	3.7867	3.8138
	Std. Deviation	.60292	.58154	.61314
Most Extreme Differences	Absolute	.087	.125	.089
	Positive	.052	.046	.058
	Negative	-.087	-.125	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.869	1.247	.893
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.438	.089	.402

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated

LAMPIRAN 4 UJI MULTIKOLINIERITAS

REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT PP_AVG  
/METHOD=ENTER MI_AVG ME_AVG.
```

Regression

[DataSet1] D:\nadyautumn\metolit\skripsweet\spss\tab data kues100.sav

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ME_AVG, MI_AVG ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.493	.483	.43359

a. Predictors: (Constant), ME_AVG, MI_AVG

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.752	2	8.876	47.212	.000 ^a
	Residual	18.236	97	.188		
	Total	35.988	99			

a. Predictors: (Constant), ME_AVG, MI_AVG

b. Dependent Variable: PP_AVG

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.004	.304		3.306	.001		
	MI_AVG	.205	.106	.198	1.928	.057	.496	2.017
	ME_AVG	.539	.101	.548	5.337	.000	.496	2.017

a. Dependent Variable: PP_AVG

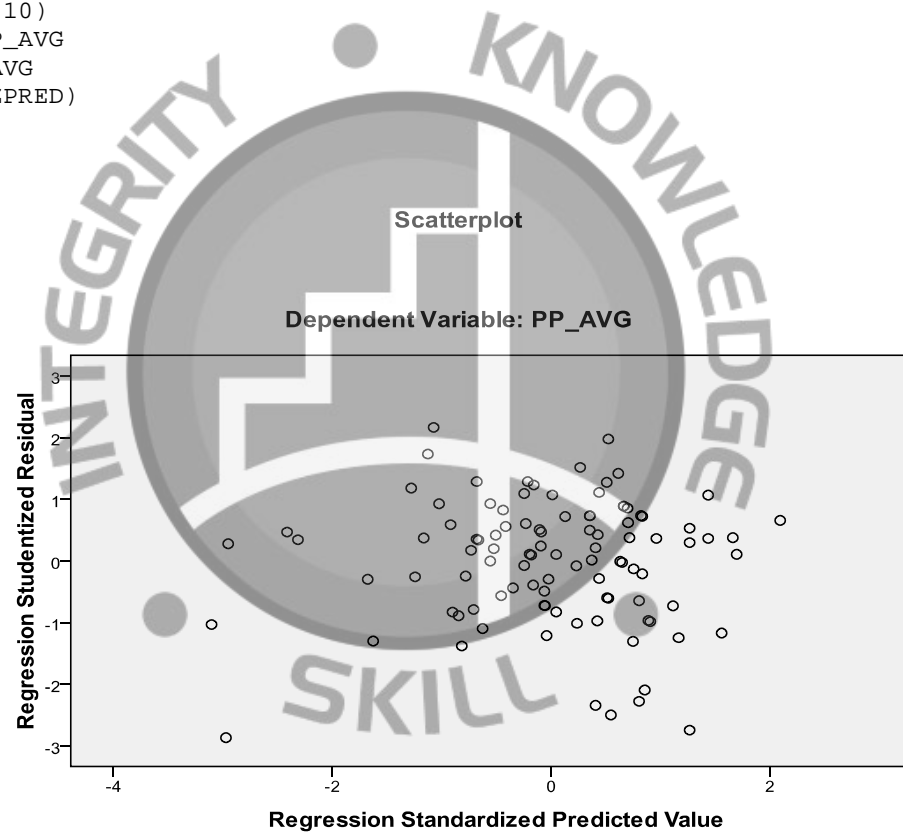
Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	MI_AVG	ME_AVG
1	1	2.979	1.000	.00	.00	.00
	2	.014	14.715	.98	.10	.20
	3	.007	20.802	.02	.90	.80

a. Dependent Variable: PP_AVG

LAMPIRAN 5 UJI HETEROKEDASTISITAS

```
REGRESSION  
  /MISSING LISTWISE  
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
  /NOORIGIN /DEPENDENT PP_AVG  
  /METHOD=ENTER MI_AVG ME_AVG  
  /SCATTERPLOT=( *SRESID , *ZPRED)  
  /RESIDUALS NORM(ZRESID) .
```



[DataSet1] D:\nadyautumn\metolit\skripsweet\tab data kues.sav

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Ln _{x1} ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Lnei2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.028 ^a	.001	-.009	1.88273	2.017

a. Predictors: (Constant), Ln_{x1}

b. Dependent Variable: Lnei2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.263	1	.263	.074	.786 ^a
	Residual	347.379	98	3.545		
	Total	347.643	99			

a. Predictors: (Constant), Ln_{x1}

b. Dependent Variable: Lnei2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.555	4.417		.126	.900
	Ln _{x1}	.304	1.115	.028	.273	.786

a. Dependent Variable: Lnei2

Coefficients^a

Model	LnX1	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	LnX1	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Lnei2

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	LnX1
1	1	1.999	1.000	.00	.00
	2	.001	46.904	1.00	1.00

a. Dependent Variable: Lnei2

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.5460	1.8469	1.7579	.05156	100
Residual	-6.39306	3.32233	.00000	1.87320	100
Std. Predicted Value	-4.109	1.726	.000	1.000	100
Std. Residual	-3.396	1.765	.000	.995	100

a. Dependent Variable: Lnei2

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Lnei2
  /METHOD=ENTER Lnx2
  /RESIDUALS DURBIN
  /SAVE RESID.

```

Regression

[DataSet1] D:\nadyautumn\metolit\skripsweet\tab data kues.sav

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lnx2 ^a		. Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Lnei2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.038 ^a	.001	-.009	1.88208	2.023

- a. Predictors: (Constant), Lnx2
- b. Dependent Variable: Lnei2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.506	1	.506	.143	.706 ^a
	Residual	347.136	98	3.542		
	Total	347.643	99			

a. Predictors: (Constant), Lnx2

b. Dependent Variable: Lnei2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.300	4.083		.808	.421
	Lnx2	-.396	1.048	-.038	-.378	.706

a. Dependent Variable: Lnei2

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lnx2	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Lnei2

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension			Variance Proportions	
		Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Ln λ^2
1	1	1.999	1.000	.00	.00
	2	.001	43.362	1.00	1.00

a. Dependent Variable: Lnei2

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.6469	2.0234	1.7579	.07151	100
Residual	-6.35205	3.23740	.00000	1.87255	100
Std. Predicted Value	-1.552	3.714	.000	1.000	100
Std. Residual	-3.375	1.720	.000	.995	100

a. Dependent Variable: Lnei2

LAMPIRAN 6 UJI AUTOKORELASI

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT PP_AVG
/METHOD=ENTER MI_AVG ME_AVG
/RESIDUALS DURBIN.
    
```

Regression

[DataSet1] D:\nadyautumn\metolit\skripsweet\spss\tab data kues100.sav

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ME_AVG, MI_AVG ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.702 ^a	.493	.483	.43359	2.028

a. Predictors: (Constant), ME_AVG, MI_AVG

b. Dependent Variable: PP_AVG

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.752	2	8.876	47.212	.000 ^a
	Residual	18.236	97	.188		
	Total	35.988	99			

a. Predictors: (Constant), ME_AVG, MI_AVG

b. Dependent Variable: PP_AVG

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.004	.304		3.306	.001
	MI_AVG	.205	.106	.198	1.928	.057
	ME_AVG	.539	.101	.548	5.337	.000

a. Dependent Variable: PP_AVG

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.5221	4.7230	3.8350	.42345	100
Residual	-1.17747	.91914	.00000	.42919	100
Std. Predicted Value	-3.101	2.097	.000	1.000	100
Std. Residual	-2.716	2.120	.000	.990	100

a. Dependent Variable: PP_AVG

LAMPIRAN 7 UJI HIPOTESIS MODEL REGRESI

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN /DEPENDENT PP_AVG
/METHOD=ENTER MI_AVG ME_AVG
/CASEWISE PLOT(ZRESID) ALL.
    
```

Regression

[DataSet1] D:\nadyautumn\metolit\skripsweet\spss\tab data kues100.sav

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ME_AVG, MI_AVG ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.493	.483	.43359

a. Predictors: (Constant), ME_AVG, MI_AVG

b. Dependent Variable: PP_AVG

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.752	2	8.876	47.212	.000 ^a
	Residual	18.236	97	.188		
	Total	35.988	99			

a. Predictors: (Constant), ME_AVG, MI_AVG

b. Dependent Variable: PP_AVG

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.004	.304		3.306	.001
	MI_AVG	.205	.106	.198	1.928	.057
	ME_AVG	.539	.101	.548	5.337	.000

a. Dependent Variable: PP_AVG

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.5221	4.7230	3.8350	.42345	100
Residual	-1.17747	.91914	.00000	.42919	100
Std. Predicted Value	-3.101	2.097	.000	1.000	100
Std. Residual	-2.716	2.120	.000	.990	100

a. Dependent Variable: PP_AVG

LAMPIRAN 8 KUESIONER



KUESIONER

Dengan hormat,

Saya Nadya P. Satya Negara mahasiswa STIE IBS Angkatan 2007 Mana. SDM. Saya sedang melakukan penelitian skripsi mengenai “Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ektrinsik terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa STIE IBS”. Saya mohon kesediaan teman-teman untuk mengisi kuesioner ini dengan baik agar penelitian ini dapat tercapai dengan sempurna.

Petunjuk Pengisian, lingkari jawaban yang mewakili pendapat anda mengenai pernyataan yang tertulis dan mengisi identitas responden di tempat yang disediakan.

❖ Pilihan Jawaban :

- 1: Sangat tidak setuju
- 2: Agak tidak setuju
- 3: Biasa saja
- 4: Agak Setuju
- 5: Sangat setuju

IDENTITAS DIRI RESPONDEN

- Jurusan : Akuntansi / Manajemen
- Angkatan : 2006/2007/2008/2009/2010

- Jenis Kelamin : Pria / Wanita
- Umur :th
- IPK : #. $\geq 3,00$
#. 2,5 – 2,99
#. 2,49 – 2,00
#. $< 2,00$

NB : Mohon diisi dengan sebenar-benarnya kerahasiaan responden dijamin oleh peneliti.

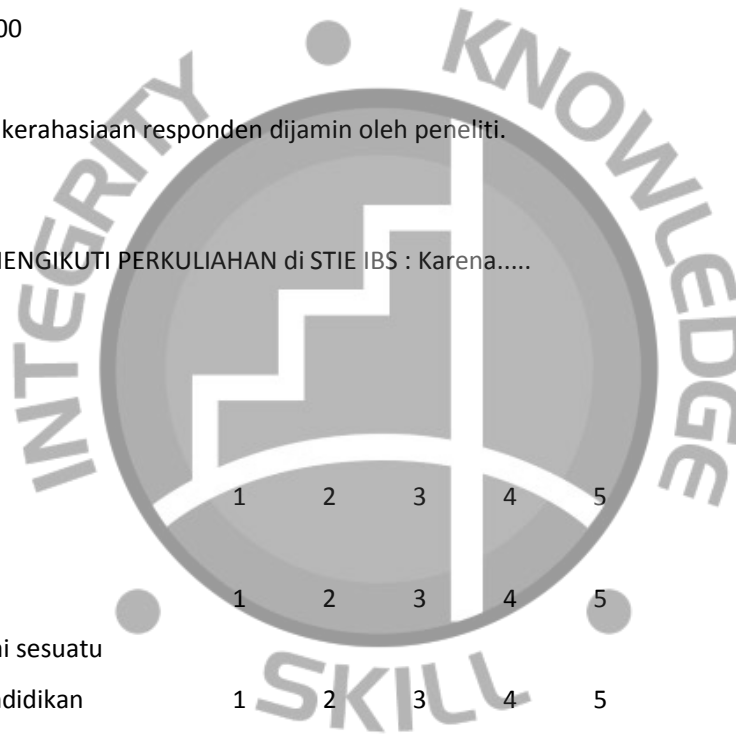
*. coret yang tidak perlu.

ALASAN MELANJUTKAN PENDIDIKAN dan MENGIKUTI PERKULIAHAN di STIE IBS : Karena.....

BAGIAN A

➤ Motivasi Intrinsik

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Saya senang menemukan hal-hal baru | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Saya senang jika mengkomunikasikan pendapat saya kepada orang lain | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Saya mendapat kepuasan jika mencapai sesuatu diluar ekspektasi pribadi dalam hal pendidikan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Saya senang menambah wawasan tentang hal-hal baru yang menarik | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Saya senang jika dapat memahami buku-buku yang saya baca dan pelajari | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 6. Saya merasa tertantang untuk memperdalam ilmu pengetahuan di bidang perbankan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Saya ingin membuktikan pada diri sendiri dan orang tua bahwa saya mampu menyelesaikan pendidikan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Saya senang mempelajari materi pelajaran yang level kesulitannya lebih tinggi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Saya dapat mengetahui dan memahami cara-cara menyelesaikan soal-soal yang diberikan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Saya suka mencari tahu jawaban yang benar jika saya melakukan kesalahan dalam menjawab | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Saya menyukai tugas kuliah yang menantang saya untuk berkerja dengan keras dan mencari tahu informasinya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Saya suka bertanya tentang hal-hal baru yang saya ingin ketahui lebih banyak dan saya tertarik dengan topiknya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Saya senang mempelajari banyak hal yang saya mampu dan yang saya pahami di kampus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Saya merasa nyaman dengan cara belajar yang saya terapkan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

➤ Motivasi Ektrinsik

1. Saya tidak akan mendapat pekerjaan bergaji layak jika hanya berijazah SMA 1 2 3 4 5
2. Perguruan Tinggi membantu saya menentukan karir bekerja yang diinginkan 1 2 3 4 5
3. Saya ingin hidup layak dan baik dengan pekerjaan yang sesuai bidang saya di masa datang 1 2 3 4 5
4. Perguruan Tinggi membantu saya mempersiapkan diri memasuki dunia kerja yang saya inginkan 1 2 3 4 5
5. Pengadaan pelatihan-pelatihan menunjang saya dalam mencari pekerjaan 1 2 3 4 5
6. Saya membuat bangga orang tua dengan melanjutkan pendidikan di STIE IBS 1 2 3 4 5
7. Saya suka dengan cara pengajaran yang dilakukan dosen di STIE IBS 1 2 3 4 5
8. Saya mengerjakan tugas karena ditugaskan oleh dosen 1 2 3 4 5
9. Saya senang berkumpul dan bertukar pikiran dengan teman-teman di kampus 1 2 3 4 5
10. Saya merasa antusias dengan jurusan yang saya pilih di STIE IBS 1 2 3 4 5
11. Saya melakukan tanya jawab dengan dosen agar



- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| memudahkan saya dalam belajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Saya suka menanyakan tugas-tugas yang sulit dikerjakan kepada teman yang lebih memahaminya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Saya senang mengerjakan tugas yang diberikan dosen dengan teman-teman di kampus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

BAGIAN C

Persepsi yang ditimbulkan dengan adanya perubahan dalam motivasi di perkuliahan;

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Saya mendapat nilai sangat baik (A) jika saya berusaha lebih giat | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Saya senang jika diberi nilai sesuai kinerja saya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Saya bangga jika mendapat nilai sesuai dengan usaha dan tenaga yang saya keluarkan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Dengan mendapat nilai sangat baik (A) mendorong saya untuk mendapat nilai yang sama pada semua matakuliah | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Saya yang mengedalikan diri saya dalam mendapat nilai A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Saya merasa sistem penilaian yang diterapkan STIE IBS sudah sesuai kemampuan saya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Pemberian nilai di STIE IBS ditentukan dengan jelas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Kriteria yang ditetapkan untuk mendapat nilai sangat baik (A) sudah sangat jelas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Saya merasa penilaian yang diberikan membuat saya termotivasi berkuliah | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

10. Cara pengajaran di STIE IBS mempengaruhi nilai yang

saya dapatkan

1 2 3 4 5

BAGIAN C

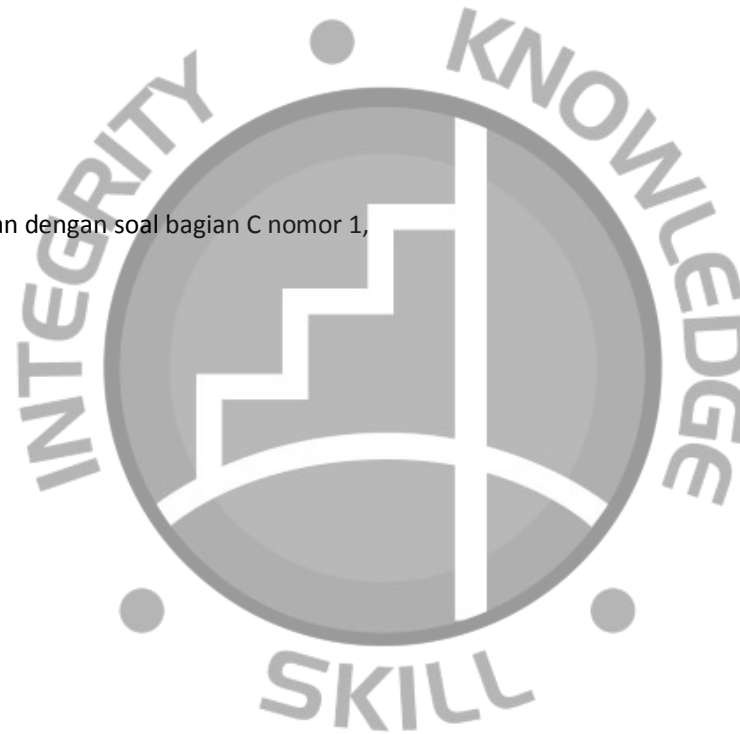
1. Bagaimana pendapat kalian mengenai sistem pendidikan, sistem belajar dan sistem penilaian yang diterapkan oleh STIE IBS selama kalian menempuh pendidikan disini?

.....

2. Tolong berikan saran dan kritik berkaitan dengan soal bagian C nomor 1,

Saran :.....

Kritik :....



LAMPIRAN 9 PRETEST (30)

Karakteristik Responden berdasarkan :

1. Jurusan

Jurusan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid akuntansi	7	23.3	23.3	23.3
manajemen	23	76.7	76.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

2. Angkatan

Angkatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2006	1	3.3	3.3	3.3
2007	14	46.7	46.7	50.0
2008	13	43.3	43.3	93.3
2009	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

3. Jenis Kelamin

jenis_kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid wanita	29	96.7	96.7	96.7
pria	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

4. IPK

IPK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >=3,00	13	43.3	43.3	43.3
2,5-2,99	11	36.7	36.7	80.0
2,00-2,49	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Variabel dan Pengukuran

<u>Variabel</u>	<u>Dimensi</u>	<u>Indikator</u>
Motivasi (Variabel Independen)	Motivasi Intrinsik (MI)	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan pengetahuan yang dimiliki, (Penyesuaian diri) (2,4,11,13) • Memenuhi rasa ingin-tahu tentang hal baru (Sikap)

		<p>(1,10,12)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Keinginan menguasai materi tertentu (Minat) (5 ,6 ,8 ,13) • Pencapaian kesuksesan (Kebutuhan) (3,7,9)
	Motivasi Ekstrinsik (ME)	<ul style="list-style-type: none"> • Tuntutan atau dorongan orang tua dan dosen (Sosial) (6,8) • Regulasi yang dijalankan di lingkungan (Budaya) (1,4,5) • Membangun hubungan sosial di perguruan tinggi (Sosial) (7,9,11,12,13) • Kebutuhan untuk memenuhi kepuasan tertentu (Budaya) (2,3,10)
Persepsi Prestasi Belajar (Variabel dependen)		<ul style="list-style-type: none"> • Pencapaian Pengetahuan dan keterampilan (Penilaian Formatif) (1,2,3,4,5,9) • Sistem Penilaian prestasi (Penilaian Formatif) (6,7,8,10)

UJI VALIDITAS dengan r-tabel (0,361)

Variabel	Pearson's Corelation (r-hitung)	P-Value	Keputusan
<u>Motivasi Intrinsik</u>			
➤ MI1	0.642	0.000	VALID
➤ MI2	0.610	0.000	VALID
➤ MI3	0.590	0.001	VALID
➤ MI4	0.710	0.000	VALID
➤ MI5	0.667	0.000	VALID
➤ MI6	0.393	0.032	VALID
➤ MI7	0.509	0.004	VALID
➤ MI8	0.506	0.004	VALID
➤ MI9	0.641	0.000	VALID
➤ MI10	0.708	0.000	VALID
➤ MI11	0.661	0.000	VALID
➤ MI12	0.611	0.000	VALID
➤ MI13	0.680	0.000	VALID
➤ MI14	0.684	0.000	VALID
<u>Motivasi Ekstrinsik</u>	0.659	0.000	VALID
➤ ME1	0.788	0.000	VALID
➤ ME2	0.584	0.001	VALID
➤ ME3	0.862	0.000	VALID
➤ ME4	0.669	0.000	VALID
➤ ME5	0.613	0.000	VALID
➤ ME6	0.515	0.004	VALID
➤ ME7	0.418	0.021	VALID
➤ ME8	0.385	0.035	VALID
➤ ME9	0.594	0.001	VALID

➤ ME10	0.464	0.010	VALID
➤ ME11	0.480	0.007	VALID
➤ ME12	0.561	0.001	VALID
➤ ME13			
<u>Persepsi Prestasi</u>	0.809	0.000	VALID
➤ <u>PP1</u>	0.688	0.000	VALID
➤ <u>PP2</u>	0.728	0.000	VALID
➤ <u>PP3</u>	0.699	0.000	VALID
➤ <u>PP4</u>	0.764	0.000	VALID
➤ <u>PP5</u>	0.753	0.000	VALID
➤ <u>PP6</u>	0.724	0.000	VALID
➤ <u>PP7</u>	0.830	0.000	VALID
➤ <u>PP8</u>	0.665	0.000	VALID
➤ <u>PP9</u>	0.690	0.000	VALID
➤ <u>PP10</u>			

UJI RELIABILITAS

Alpha Cronbach > 0,6 (Construct reliabel)

Alpha Cronbach < 0.6 (Construct tidak reliabel)

<u>Dimensi</u>	<u>Jumlah Item</u>	<u>Cronbach's Coefficient Alpha</u>	<u>Keputusan</u>
<u>Motivasi Intrinsik (MI)</u>	14	0.873	Reliabel
<u>Motivasi Ekstrinsik (ME)</u>	13	0.845	Reliabel
<u>Persepsi Prestasi (PP)</u>	10	0.902	Reliabel

UJI NORMALITAS

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
PP_TOT	.111	30	.200*	.938	30	.078
MI_TOT	.116	30	.200*	.978	30	.758
ME_TOT	.142	30	.126	.938	30	.082

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Diketahui bahwa nilai signifikansi Persepsi Prestasi sebesar 0.200 , Motivasi Intrinsik sebesar 0.200 , dan Motivasi Ekstrinsik sebesar 0.126. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data pada variabel diatas bersifat normal disebabkan seluruh signifikansi variabel berada diatas atau lebih besar dari 0.05 .