

MOTIVASI BERPRESTASI

ABSTRACT

Materi pembelajaran '**Motivasi Berprestasi**' bertujuan untuk membekali mahasiswa/i akan pengertian, pemahaman terhadap motivasi berprestasi sebagai aspek pendorong untuk mencapai sukses sesuai dengan tujuan yang diinginkannya. Sukses dalam hal ini berkaitan dengan perilaku 'produktif dan selalu memperhatikan / menjaga 'kualitas' produknya. Motivasi berprestasi merupakan konsep personal yang inheren yang merupakan faktor pendorong untuk meraih atau mencapai sesuatu yang diinginkannya dengan kesuksesan (keberhasilan), namun untuk mencapai kesuksesan tersebut setiap orang mempunyai hambatan-hambatan yang berbeda, dan dengan memiliki motivasi /dorongan berprestasi yang tinggi, diharapkan hambatan-hambatan tersebut akan dapat diatasi dan kesuksesan yang diinginkan dapat diraih. Metode pembelajaran dilakukan dengan ceramah, diskusi, pengisian beberapa kuesioner pengenalan diri.

I. PENDAHULUAN

Weiner (1985) seorang ahli psikologi dari Amerika Serikat mengemukakan bahwa hal-hal yang menyebabkan kegagalan atau kesuksesan adalah : (1) usaha, (2) kemampuan. (3) orang lain, (4) emosi, (5) tingkat kesulitan tugas, dan (6) keberuntungan. Berkaitan dengan usaha dan kemampuan, Bandura (1992) mengemukakan bahwa bila seseorang memiliki rasa yang kuat tentang kemampuan dirinya (*self efficacy*), maka akan mendesak usaha yang lebih besar untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menantang dari pada orang yang memiliki keraguan diri akan kemampuannya. Adanya perasaan mampu (untuk berprestasi) yang dimiliki oleh seseorang, akan memberikan kontribusi yang sangat besar pada aspek percaya diri, yaitu bahwa ia akan merasa yakin dengan kemampuannya untuk dapat mencapai suatu prestasi tertentu.

Setiap manusia mempunyai tingkat kesulitan / hambatan yang berbeda dalam mencapai apa yang diinginkan sepanjang hidupnya dan juga mempunyai cara atau strategi pribadi yang berbeda dalam menghadapi dan mengatasi kesulitan tersebut. Secara umum kesulitan / hambatan yang dihadapi manusia terdiri dari : (1) kesulitan masyarakat, yaitu : kesulitan yang dirasakan oleh semua lapisan masyarakat, misal : krisis ekonomi; (2) kesulitan di tempat tinggal / kerja / sekolah, yaitu : kesulitan yang dirasakan oleh orang-orang di kalangan terbatas, misal : kebijakan pimpinan kantor; (3) kesulitan individu, yaitu : kesulitan yang

muncul sebagai akibat mengalirnya kesulitan masyarakat dan kesulitan di tempat kerja, misal : sulit mencari pekerjaan.

Motivasi berprestasi adalah daya dorong yang terdapat dalam diri seseorang sehingga orang tersebut berusaha untuk melakukan sesuatu tindakan / kegiatan dengan baik dan berhasil dengan predikat unggul (*excellent*); dorongan tersebut dapat berasal dari dalam dirinya atau berasal dari luar dirinya. Mc.Cleland berpendapat bahwa pada intinya setiap manusia mempunyai 3 jenis motivasi sosial, yaitu : (1) motivasi berprestasi; (2) motivasi untuk berkuasa; dan (3) motivasi untuk berafiliasi. Dua dari ke-tiga motivasi tersebut obyeknya adalah berkaitan dengan manusia lain yang ada di lingkungannya, kecuali motivasi berprestasi yang berpijak pada dirinya sendiri. Untuk dapat membangun motivasi berprestasi, maka perlu mengetahui siapa dirinya dalam hubungannya dengan orang lain dimana mereka terlibat.

Motivasi, meskipun merupakan variabel yang penting dari prestasi / keberhasilan, bukanlah satu-satunya faktor. Sebagaimana dikemukakan diatas terdapat variabel-variabel lain seperti : usaha, kemampuan, emosi, orang lain dan keberuntungan. Pokok bahasan dalam makalah ini mencakup : (1) motivasi dan pengembangan karier; (2) konsep diri; (3) kemampuan diri dan berfikir kreatif; (4) pengembangan dan analisis diri; (5) Motivasi Berprestasi kaitannya dengan Bela Negara.

II. MOTIVASI PENGEMBANGAN KARIER

Salah satu pertanyaan yang perlu dijawab dalam upaya pengembangan karier di tempat kerja adalah mengapa beberapa karyawan dapat berusaha / bertindak / berbuat lebih baik dari yang lain? Salah satu jawabannya adalah karena adanya perbedaan di antara mereka dalam tingkal motivasinya dalam berprestasi, sehingga ada sebagian yang berhasil dengan predikat unggul dan sebagian lain tidak. Di samping motivasi berprestasi yang dapat mempengaruhi dalam upaya pengembangan karir seseorang, juga terdapat motivasi lain yang cukup penting, yaitu motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa.

Motivasi Berprestasi

Hasil penelitian Mc Cleland menunjukkan bahwa orang-orang yang berprestasi (berhasil dengan predikat unggul) mempunyai profil / karakteristik antara lain:

- (1) Pada umumnya menghindari tujuan prestasi yang mudah dan sulit, mereka sebenarnya lebih memilih tujuan yang moderat yang menurut mereka akan dapat diwujudkan atau diraih;

- (2) Lebih menyukai umpan balik langsung dan dapat diandalkan mengenai bagaimana mereka berprestasi;
- (3) Menyukai tanggung jawab pada pemecahan masalah.

Orang-orang yang memiliki profil / karakteristik sebagaimana tersebut diatas tidak terlalu peduli atau menghiraukan orang lain. Baginya yang penting adalah bagaimana caranya ia dapat mencapai suatu prestasi dengan predikat unggul dibandingkan dengan yang lain. Keinginan untuk memperoleh atau mencapai sesuatu yang lebih baik dari yang lain adalah merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi, sehingga ia akan terdorong untuk memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya tersebut. Kerangka berpikir orang-orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah bagaimana usaha / perjuangan yang dilakukan untuk menghasilkan suatu prestasi yang unggul.

Untuk pengembangan karier (di tempat kerja) tidak cukup hanya mengandalkan pada tingginya motivasi berprestasi, tetapi juga diperlukan motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa.

Motivasi Berafiliasi

Motivasi berafiliasi adalah dorongan untuk mencari hubungan keakraban, santai dan keharmonisan dengan orang-orang lain di lingkungannya. Baginya hubungan yang akrab, santai dan harmonis dengan orang lain merupakan tujuan utama dan merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi. Orang-orang yang mempunyai motivasi berafiliasi tinggi biasanya dapat menjadi seorang teman yang baik dan mempunyai banyak teman, karena ia selalu hangat, toleran dan sangat perhatian / peduli pada orang lain (empati).

Motivasi Berkuasa

Motivasi berkuasa adalah dorongan untuk ingin menguasai atau mendominasi orang lain dalam suatu hubungan sosial di masyarakat. Orang yang mempunyai motivasi berkuasa yang tinggi biasanya cenderung berperilaku otoriter, yang penting bagaimana caranya agar bisa menguasai / menggerakkan orang lain, sehingga orang lain kagum pada dirinya. Ada kepuasan tersendiri bila ia dapat bertindak dan berkuasa atas orang lain.

Ketiga jenis motivasi tersebut di atas kiranya sangat diperlukan dalam membina pengembangan karier, hanya kadarnya berbeda, tergantung situasi dan kondisi masyarakat di lingkungannya. Ke-tiga motivasi tersebut ada pada diri setiap orang dan biasanya hanya satu yang dominan, dan akan nampak dalam perilaku keseharian. Untuk mengetahui tinggi rendahnya suatu jenis motivasi yang dimiliki oleh seseorang digunakan instrumen psikologi

yang dapat mengindikasikan bahwa seseorang mempunyai tingkat motivasi berprestasi/berafiliasi/berkuasa tinggi atau rendah.

III. KONSEP DIRI

Salah satu kriteria kesuksesan dalam membina hubungan dengan orang lain adalah bagaimana kita mengetahui siapa diri kita (*who am I ?*) khususnya dalam hubungannya dengan orang lain di mana mereka terlibat di dalamnya. Secara umum konsep diri didefinisikan sebagai pandangan dan perasaan individu tentang dirinya yang mencakup : komponen kognitif dan afeksi. Komponen kognitif disebut sebagai '**citra diri**' (*self image*) sedangkan komponen afektif disebut dengan 'harga diri' (*self esteem*). Contoh pernyataan berikut : "saya ini orang bodoh" adalah sebagai komponen kognitif, sedangkan komponen afektifnya adalah "saya malu sekali karena saya menjadi orang bodoh". Kedua komponen tersebut sangat berpengaruh pada pola hubungan dengan orang lain. Beberapa faktor yang mempengaruhi konsep diri, yaitu : orang lain dan kelompok rujukan.

1. Orang lain

Dalam hubungannya dengan orang lain, jika kita diterima, dihormati dan disenangi orang karena keadaan diri kita, maka kita akan cenderung bersikap menghormati dan menerima diri kita. Sebaliknya bila orang lain selalu meremehkan kita, menyalahkan kita dan menolak kita, maka kita akan cenderung tidak menyenangkan diri kita. Hasil penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang dinilai baik oleh orang lain (orang yang terdekat) cenderung mempunyai konsep diri yang baik pula. Konsep diri bukan merupakan fakta yang dibawa sejak lahir, tetapi merupakan faktor yang dapat dipelajari dan terbentuk dari pengalaman individu dalam hubungannya dengan individu lain.

2. Kelompok Rujukan

Dalam pergaulan bermasyarakat, kita menjadi anggota berbagai kelompok masyarakat. Setiap kelompok akan mempunyai norma-norma tertentu yang harus dipatuhi oleh anggota kelompoknya. Ada kelompok yang secara emosional mengikat kita dan berpengaruh terhadap pembentukan konsep diri kita. Kelompok rujukan ini merupakan kelompok yang dapat mengarahkan perilaku para anggota kelompoknya. Kalau kita menjadikan kelompok Ikatan Dokter Indonesi (IDI) menjadi kelompok rujukan kita, maka norma-norma dalam IDI menjadi ukuran dan acuan perilaku kita.

Konsep diri berarti ramalan yang dipersiapkan untuk diri sendiri atau dapat menggambarkan secara obyektif diri individu sebagaimana diramalkan; karena ketika

seseorang membentuk konsep dirinya, maka berarti ia mendefinisikan dirinya dan membuat janji bahwa ia akan melanjutkan menjadi dirinya seperti sekarang atau seperti yang lalu. Hal tersebut menunjukkan bahwa penghargaan terhadap dirinya dapat menentukan bagaimana seseorang bertindak dalam hidupnya. Bila seseorang berfikir bahwa ia mungkin gagal, maka sebenarnya ia mempersiapkan dirinya untuk gagal, sebaliknya bila berfikir akan berhasil dan sukses, maka berarti ia mempersiapkan diri untuk berhasil dan sukses.

IV. KEMAMPUAN DIRI DAN BERFIKIR KREATIF

Orang yang selalu produktif biasanya berkaitan dengan kemampuannya dalam berfikir dan berkreaitivitas. Kita cenderung menyukai orang-orang yang memiliki kemampuan yang lebih tinggi dari pada kita atau lebih berhasil dalam kehidupannya. Tim sepak bola dipuja ketika timnya menang mengalahkan lawannya dan dicaci maki ketika kalah. Orang-orang yang sukses dalam bidang apapun baik profesional maupun non profesional pada umumnya mendapat simpati orang banyak. Hasil penelitian Aronson menunjukkan bahwa terdapat 4 kondisi orang berkemampuan yaitu :

1. Orang yang memiliki kemampuan tinggi dan berbuat salah;
2. Orang berkemampuan tinggi tetapi tidak berbuat salah;
3. Orang yang memiliki kemampuan rata-rata dan berbuat salah;
4. Orang yang berkemampuan rata-rata dan tidak berbuat salah

Orang yang yang memiliki kemampuan tinggi dan berbuat salah dinilai yang 'paling menarik' dan 'paling disukai', sedangkan orang yang memiliki kemampuan rata-rata dan berbuat salah dinilai paling 'tidak menarik' dan 'paling tidak disukai'. Orang sempurna tanpa kesalahan adalah orang yang disukai nomor dua dalam hal daya tarik; sedangkan orang biasa yang tidak berbuat salah menduduki nomor tiga. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa jika anda cerdas, tampan/cantik dan serba bisa usahakan supaya jangan terlalu sempurna, tunjukkan sisi kelemahan anda, karena jika anda sangat sempurna, maka anda bukanlah 'man' atau 'women' tetapi 'superman' atau 'superwomen'.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa orang yang cerdas atau pandai adalah kreatif, sementara yang lain tidak; hal ini memberikan implikasi bahwa kreativitas sebagai Suatu kemungkinan atau peluang yang terbuka untuk setiap orang yang mana merupakan ekspresi dari kepribadian yang dapat dikembangkan. Kreativitas adalah sesuatu yang dapat dipelajari, oleh karena itu setiap individu dapat belajar menjadi kreatif atau setiap orang pada dasarnya dapat menjadi individu kreatif.

Definisi kreativitas adalah kemampuan untuk mencipta/berkreasi, dan mencakup dua aspek yaitu : (1) menunjukkan kemampuan menghasilkan sejumlah besar gagasan pemecahan

masalah secara lancar dan cepat, (2) kemampuan berfikir luwes, seperti mengembangkan kegunaan dari suatu benda, misal : klip (penjepit kertas) dapat juga berfungsi sebagai pembersih kuku, tusuk gigi, dll.

Orang yang mempunyai kemampuan/kompetensi di suatu bidang dan mempunyai kreativitas tinggi atau kemampuan berpikir kreatif pada umumnya percaya dirinya tinggi, dan mempunyai motivasi berprestasi tinggi. Secara umum menurut Rocker (1988) orang yang mempunyai kemampuan berfikir kreatif memiliki ciri-ciri sbb:

1. Ciri kelancaran;
2. Ciri fleksibilitas;
3. Ciri keaslian;
4. Peka terhadap permasalahan yang ada;
5. Ciri pengembangan;
6. Membuat definisi ulang;
7. Ciri menerobos (menembus batas).

Proses berfikir kreatif dapat menciptakan emosi mulai dari rasa gembira sampai dengan frustrasi. Beberapa langkah yang dapat dijadikan acuan untuk menekan rasa frustrasi dan memaksimalkan bagaimana berfikir kreatif adalah antara lain:

1. Pelihara daya pikir, yaitu selalu aktif dan siaga;
2. Gunakan sumber-sumber lain, tidak hanya mengandalkan persepsi dan ide dari diri sendiri;
3. Jagalah selalu agar anda dekat dengan cita-cita/tujuan yang diinginkan;
4. Selalu berfikir terbuka;
5. Jangan lari dari kenyataan (selalu bertanggung-jawab);
6. Istirahatlah jika merasa putus asa;
7. Berbagi permasalahan dengan orang lain;
8. Selalu bekerja dengan metode (mengikuti metode).

V. PENGEMBANGAN & ANALISIS DIRI

Secara alami setiap individu mempunyai keinginan untuk selalu berusaha mengembangkan dirinya menjadi sesuatu pribadi yang lebih baik. Upaya pengembangan diri akan lebih efisien dan optimal jika kita mengetahui apa yang menjadi kekuatan dan kelemahan diri. Pengenalan diri dapat dicapai melalui pengalaman dalam interaksi dengan orang lain, dan untuk mengetahui siapa dirinya tidaklah mudah. Salah satu instrumen yang dikembangkan oleh Johari yang dikenal dengan 'Jendela Johari' kiranya dapat digunakan untuk memahami dan mengenal siapa dirinya. Secara garis besar kuesioner 'Jendela Johari'

dimaksudkan untuk lebih mengenal dirinya sendiri dengan meminta umpan balik dari orang lain tentang bagaimana orang tersebut melihat dan memberikan reaksi terhadap perilakunya. Umpan balik tersebut adalah hal yang sangat penting, karena dengan adanya umpan balik dari orang lain dapat menunjukkan apakah anggapan tentang dirinya sudah benar atau dengan umpan balik tersebut akan mendapatkan informasi tentang dirinya sendiri yang selama ini tidak pernah diketahuinya. Untuk memudahkan pemahaman tentang instrumen 'Jendela Johari' dapat digambarkan sbb :

Saya tahu	Saya tidak tahu
Orang lain tahu I. PRIBADI TERBUKA (<i>ARENA</i>)	III. PRIBADI TERLENA (<i>BLINDSPOT</i>)
Orang lain tidak tahu II. PRIBADI TERSEMBUNYI (<i>FECADÉ</i>)	IV. PRIBADI YANG TIDAK DIKENAL SIAPAPUN (<i>UNDISCOVERED</i>)

Keterangan :

Bidang I : Arena

- Pribadi yang disadari dan ditampilkan kepada orang lain atas kemauan sendiri;
- Pribadi yang potensial untuk menjalin hubungan yang lebih luas dan mendalam;
- Mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan siapapun;
- Biasanya mempunyai teman banyak;

Bidang II : Fecade

- Pribadi yang disadari oleh diri sendiri, tetapi secara sadar disembunyikan dari orang lain;
- Bisajadi karena tidak tahu bagaimana cara menyampaikan kepada orang lain;
- Mempunyai hambatan dalam berkomunikasi.

Bidang III : Blindspot

- Pribadi yang tanpa disadari oleh diri sendiri, tetapi tersampaikan kepada orang lain;
- Sering memunculkan sifat-sifat, perilaku yang tidak disadari oleh dirinya seperti

- sering melakukan mterupsi, senang membantah dll.

Bidang IV : Undiscovered

- Pribadi yang tidak dikenal oleh diri sendiri maupun orang lain;
- Seringkali berupa kebutuhan-kebutuhan atau motiv-motiv yang terlupakan.

VI. PENUTUP

Membangun sikap dan perilaku positif seperti membangun motivasi berprestasi pada setiap diri individu warga negara Indonesia tentunya diperlukan kondisi awal seperti perlunya pengenalan diri, konsep diri maupun kemampuan diri yang akan memudahkan dalam upaya pencapaian berprestasi yang dihadapkan dengan beragam kondisi lingkungan yang tidak saja harus dihadapi tetapi juga harus diantisipasi.

Bagaimana kita dapat mengenali diri kita adalah kunci dari keyakinan untuk memperoleh kesuksesan. Kita dapat mengetahui siapa diri kita di mata orang lain, mengetahui kelebihan dan kelemahan kita, sehingga kita dapat mengetahui kemampuan spesialis apa yang kita kuasai, yang selanjutnya menjadi acuan dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan. Diharapkan dengan mengenal potensi diri kita, maka kita dapat mengembangkan diri guna mencapai kesuksesan sebagaimana yang kita inginkan.

Sebagai akhir dari pembelajaran ini adalah mahasiswa/i mengisi beberapa kuesioner yang berkaitan dengan latihan pengenalan diri/potensi diri dalam rangka untuk membangun tim kerja kelompok yang tangguh.

