

ISBN : 978-602-9438-56-7

PENGEMBANGAN KARAKTER UNGGULAN DAN KOMUNIKASI EFEKTIF SEBAGAI SISTEM ANALIS



Hustinawaty, SKom, MMSI

Ihsan Jatnika, ST, MMSI

Miftahul Jannah, SKom, MMSI

Revida Iriana Napitupulu, SKom, MMSI

Rifiana Arief, SKom, MMSI

Wahyu Raharjo, S.Psi, M.Psi



2016

PENGEMBANGAN KARAKTER UNGGULAN DAN KOMUNIKASI EFEKTIF SEBAGAI SISTEM ANALIS

Oleh : Hustinawaty, SKom, MMSI

Ihsan Jatnika, ST, MMSI

Miftahul Jannah, SKom, MMSI

Revida Iriana Napitupulu, SKom, MMSI

Rifiana Arief, SKom, MMSI

Wahyu Raharjo, S.Psi, M.Psi

Edisi Pertama Cetakan Pertama, Januari 2016

Diterbitkan pertama kali oleh Gunadarma
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Jakarta 2016

ISBN : 978-602-9438-56-7

Copyright@2013 Hustinawaty, Ihsan J, Miftahul J, Revida I, Rifiana A, Wahyu R

KATA PENGANTAR

Karakter seorang individu terbentuk sejak dari kecil karena pengaruh genetik dan lingkungan sekitar. Proses pembentukan karakter, baik disadari maupun tidak akan mempengaruhi cara individu tersebut memandang diri dan lingkungan dan akan tercermin dalam perilaku masing-masing. Kurangnya interaksi secara sosial dengan sesama akan berpengaruh juga terhadap daya tahan, tekanan pekerjaan, kemampuan beradaptasi dan komunikasi dalam lingkungan kerja sehingga menjadi kendala utama yang menghambat pengembangan karir.

Menyadari pentingnya kualitas personal yang harus dimiliki oleh mahasiswa dan lulusan Universitas Gunadarma, Maka dikembangkanlah Buku Pelatihan Pengembangan Karakter Unggulan dan Komunikasi Efektif Sebagai Sistem Analisis. buku ini terdiri dari empat materi yaitu motivasi, komunikasi, ketrampilan sosial, dan kepemimpinan. Pada tiap-tiap materi dilengkapi pre-test dan post-test untuk menguji pengetahuan peserta sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan ini, Video dan Permainan untuk menambah pemahaman peserta mengenai materi yang sedang dipelajari.

Buku ini diharapkan dapat digunakan oleh para mahasiswa dan lulusan universitas gunadarma untuk membangun karakter unggulan dan komunikasi efektif sebagai Sistem Analisis yang profesional dan mampu mengembangkan karakter-karakter unggulan karyawan dalam menganalisa dan memecahkan masalah, mengenali kekurangan dan kelebihan diri sebagai seorang system analisis, serta menjadi pemimpin yang efektif sebagai leader.

Januari 2016

Penyusun

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| | Hal : |
| Kata Pengantar | ii |
| Daftar Isi | iii |
| Daftar Gambar | vi |
| Daftar Tabel | vii |
| | |
| I MOTIVASI | |
| Pre-Test Motivasi | 1-2 |
| 1.1 Pengertian Motivasi | 1-3 |
| 1.2 Sumber Motivasi | 1-4 |
| 1.3 Tipe-Tipe atau Klasifikasi Motivasi | 1-4 |
| 1.4 Pengertian Motivasi Berprestasi | 1-5 |
| 1.5 Karakteristik Motivasi Berprestasi | 1-6 |
| 1.6 Ciri-Ciri Orang yang Memiliki Motivasi Berprestasi Tinggi | 1-8 |
| 1.7 Ciri-Ciri Orang yang Memiliki Motivasi Berprestasi Rendah | 1-11 |
| 1.8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi | 1-11 |
| 1.9 Unsur-Unsur Motivasi Berprestasi | 1-13 |
| 1.10 Pengukuran Motivasi Berprestasi | 1-13 |
| Studi Kasus | 1-15 |
| Permainan | 1-17 |
| Daftar Pustaka Motivasi | 1-19 |
| Post-Test Motivasi | 1-20 |
| | |
| II KOMUNIKASI | |
| Pre-Test Komunikasi | 2-1 |
| 2.1 Pengertian Komunikasi | 2-3 |
| 2.2 Keterampilan Dasar Berkomunikasi | 2-8 |
| 2.3 Aspek-Aspek Kemampuan Komunikasi | 2-9 |

| | | |
|------|--|------|
| 2.4 | Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Komunikasi | 2-11 |
| 2.5 | Komunikasi Interpersonal | 2-13 |
| 2.6 | Karakteristik Komunikasi Interpersonal | 2-14 |
| 2.7 | Fungsi Komunikasi Interpersonal | 2-15 |
| 2.8 | Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal | 2-15 |
| 2.9 | Pengertian Perilaku Asertif | 2-19 |
| 2.10 | Formula Membangun Asertivitas | 2-23 |
| 2.11 | Jenis – Jenis Perilaku Asertif | 2-24 |
| 2.12 | Aspek-Aspek Perilaku Asertif | 2-26 |
| 2.13 | Pengertian Empati | 2-28 |
| 2.14 | Teori Empati | 2-29 |
| 2.15 | Tingkatan Empati | 2-30 |
| 2.16 | Jenis – Jenis Empati | 2-30 |
| 2.17 | Proses – Proses Empati | 2-31 |
| 2.18 | Mengapa Perlu Empati | 2-31 |
| 2.19 | Menumbuhkan Empati | 2-32 |
| 2.20 | Aspek – Aspek Empati | 2-34 |
| 2.21 | Komunikasi Empati | 2-34 |
| 2.22 | Pembelajaran Komunikasi Empati | 2-35 |
| 2.23 | Komunikasi Publik : Presentasi | 2-36 |
| 2.24 | Unsur – Unsur Materi | 2-42 |
| 2.25 | Unsur – Tempat Presentasi | 2-42 |
| 2.26 | Unsur Letak dalam Ruangan | 2-43 |
| 2.27 | Unsur Alat Bantu Audio Visual (AV) | 2-43 |
| 2.28 | Unsur Alat Peraga | 2-44 |
| | Studi Kasus | 2-47 |
| | Permainan | 2-48 |
| | Daftar Pustaka Komunikasi | 2-50 |
| | Post-Test Komunikasi | 2-53 |

III KETRAMPILAN SOSIAL

| | |
|---|------|
| Pre-Test Ketrampilan Sosial | 3-2 |
| 3.1 Pengertian Masalah | 3-4 |
| 3.2 Pemecahan Masalah | 3-4 |
| 3.3 Tahapan – Tahapan Pemecahan Masalah | 3-5 |
| 3.4 Strategi Memecahkan Masalah | 3-6 |
| 3.5 Kemampuan Memecahkan Masalah | 3-8 |
| 3.6 Pengertian Pengambilan Keputusan | 3-9 |
| 3.7 Teknik Pengambilan Keputusan | 3-10 |
| 3.8 Bentuk – Bentuk Pengambilan Keputusan | 3-10 |
| 3.9 Membangun Hubungan yang Sehat | 3-12 |
| 3.10 Etika Dalam Membangun Hubungan | 3-15 |
| Studi Kasus | 3-20 |
| Permainan | 3-21 |
| Daftar Pustaka | 3-23 |
| Post-Test Ketrampilan Sosial | 3-24 |

IV KEPEMIMPINAN

| | |
|----------------------------------|------|
| Pre-Test Kepemimpinan | 4-2 |
| 4.1 Definisi Pemimpin | 4-3 |
| 4.2 Teori Kepemimpinan | 4-8 |
| 4.3 Gaya Kepemimpinan | 4-12 |
| 4.4 Peran Kepemimpinan | 4-15 |
| 4.5 Konsep Kepemimpinann - SERVE | 4-17 |
| Studi Kasus | 4-20 |
| Permainan | 4-21 |
| Daftar Pustaka | 4-22 |
| Post-Test Kepemimpinan | 4-23 |

DAFTAR GAMBAR

| | Hal : |
|------------|---|
| Gambar 1.1 | Tampilan Video Studi Kasus Suasana Diskusi 1-15 |
| Gambar 1.2 | Tampilan Video Studi Kasus Pengarahan Seorang Sistem Analis 1-15 |
| Gambar 1.3 | Tampilan Video Studi Kasus Anggota Tim yang Tekun 1-15 |
| Gambar 1.4 | Tampilan Video Studi Kasus Anggota Tim Tidak Termotivasi 1-16 |
| Gambar 1.5 | Tampilan Video Permainan Menara Korek Api 1-17 |
| Gambar 1.6 | Tampilan Video Permainan Tongkat Sedotan 1-18 |
| Gambar 2.1 | Tampilan Video Studi Kasus Komunikasi Sistem Analis dan User 2-47 |
| Gambar 2.2 | Tampilan Video Permainan Pesan Berantai 2-48 |
| Gambar 2.3 | Tampilan Video Permainan Menggambar Buta 2-49 |
| Gambar 3.1 | Tampilan Video Wawancara Mengenai Pemecahan Permasalahan 3-20 |
| Gambar 3.2 | Tampilan Video Permainan Pabrik Kapal 3-22 |
| Gambar 4.1 | Tampilan Video Wawancara Mengenai Kepemimpinan 4-20 |
| Gambar 4.2 | Tampilan Video Permainan Pesta Sate 4-21 |

DAFTAR TABEL

| | Hal : |
|---|-------|
| Tabel 3.1 Teknik Pembuatan Keputusan Tradisional dan Modern | 3-11 |
| Tabel 3.2 Kebaikan Dan Kelemahan Pembuatan Keputusan Kelompok | 3-11 |

1

Motivasi

PRE-TEST : MOTIVASI

1. Suatu proses yang mendorong seseorang untuk berperilaku secara selektif ke suatu arah tertentu agar mencapai tujuan yang diharapkan disebut
 - A. Motivasi
 - B. Daya Tarik
 - C. Gerakkan
 - D. Kendali

2. Sumber motivasi terletak pada
 - A. Diri Individu
 - B. Lingkungan
 - C. Jawaban A dan C benar
 - D. Jawaban A dan C Salah

3. Dorongan untuk berbuat sesuatu untuk mencapai suatu tujuan yang diawali dari dalam diri individu merupakan
 - A. Motivasi Intrinsik
 - B. Motivasi Ekstrinsik
 - C. Motivasi Intrinsi atau Ekstrinsik
 - D. Salah Semua

4. Suatu Motivasi yang berprestasi selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor kecuali
 - A. Keluarga
 - B. Lingkungan
 - C. Pertubuhn ekonomi yang rendah
 - D. Benar Semua

5. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung bertindak
 - A. Memilih tugas dengan derajat kesukaran
 - B. Tidak menyukai Pekerjaan Rutin
 - C. Menyukai pekerjaan yang terstruktur
 - D. Kreatif

MOTIVASI**1****Obyektif :**

- Memahami pengertian dari motivasi
- Memahami sumber-sumber motivasi
- Memahami tipe-tipe dari motivasi ditinjau dari sumbernya
- Memahami pengertian motivasi berprestasi
- Mengetahui karakteristik motivasi berprestasi
- Mengetahui ciri-ciri dari orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi dan orang yang mempunyai motivasi berprestasi rendah
- Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi
- Mengetahui unsur-unsur motivasi berprestasi
- Mengetahui cara mengukur motivasi berprestasi

1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata bahasa Latin “*movere*” yang artinya bergerak (Satiadarma, 2000). Alderman (Satiadarma, 2000) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kecenderungan untuk berperilaku secara selektif ke suatu arah tertentu yang dikendalikan oleh adanya konsekuensi tertentu, dan perilaku tersebut akan bertahan sampai sasaran perilaku dapat dicapai.

Sedangkan menurut Caruth dan Noe (Timpe, 1991) motivasi adalah sesuatu yang *intern*. Orang tidak dapat dimotivasi sampai pada saat mereka memutuskan untuk memotivasi diri sendiri dan sampai mereka mau mengeluarkan usaha untuk mencapai tujuan.

Setelah meninjau uraian diatas maka ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk berperilaku secara selektif ke suatu arah tertentu agar mencapai tujuan yang diharapkan.

1.2 Sumber Motivasi

Menurut Anshel dkk (Satiadarma, 2000) ada beberapa sumber motivasi, diantaranya :

a. Orientasi pelaku.

Orientasi ini mengemukakan bahwa sumber motivasi terletak pada diri individu yang bersangkutan. Jadi, motivasi merupakan bentuk kecenderungan pribadi atau usaha seseorang.

b. Orientasi situasional atau lingkungan.

Pandangan ini mengemukakan bahwa kecenderungan pribadi saja tidak cukup memotivasi individu. Sebaliknya lingkunganlah yang memberikan peluang serta memupuk motivasi individu.

c. Orientasi interaksional.

Orientasi ini berpendapat bahwa motivasi terbentuk karena adanya faktor pelaku dan faktor lingkungan.

1.3 Tipe-Tipe Atau Klasifikasi Motivasi

Ada dua macam tipe motivasi ditinjau dari sumbernya (Lutan,1988), yaitu:

a. Motivasi Intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik ialah dorongan untuk berbuat atau mencapai suatu tujuan yang benar-benar diawali dari dalam diri individu yang bersangkutan. Sebagai contoh, keinginan yang kuat untuk muncul sebagai siswa terbaik.

b. Motivasi Ekstrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah dorongan untuk berbuat sesuatu yang berasal dari luar diri seseorang. Misalnya, seorang guru berjanji akan memberikan angka yang terbaik kepada siswa apabila dalam suatu mata pelajaran siswa dapat melakukan tugas yang diwajibkan sebaik-baiknya.

1.4 Pengertian Motivasi Berprestasi

Menurut McClelland (Atkinson, 1964), motivasi berprestasi adalah motif untuk berprestasi yang mendorong individu, di beberapa aktivitas pekerjaan individu harus bertanggung jawab sukses atau gagal, harus ada batasan pengetahuan sehingga individu mengetahui ketika dirinya berhasil dan individu harus mengetahui bahwa ada tingkatan resiko yang harus diambil untuk mencapai kesuksesan.

McClelland (1987), mengatakan bahwa motivasi berprestasi adalah motif yang mendorong individu untuk mencapai keberhasilan dalam bersaing dengan suatu ukuran keunggulan. Ukuran keunggulan ini dapat berupa prestasi sendiri sebelumnya.

Murray (Chaplin, 2005), mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai motif untuk mengatasi rintangan-rintangan atau berusaha melaksanakan secepat dan sebaik mungkin dengan usaha yang sungguh-sungguh.

Atkinson (1964), mendefinisikan motivasi berprestasi adalah motif berprestasi yang mungkin menggambarkan kecakapan individu dalam mencapai suatu kebanggaan ketika individu dapat menyelesaikan aktivitasnya.

Menurut Leavitt (2006), motivasi berprestasi adalah suatu perhatian tentang menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dengan memperoleh beberapa standar kesuksesan.

Gage dan Berliner (1991), mengatakan bahwa motivasi berprestasi adalah usaha untuk meraih sukses dan menjadi yang terbaik dalam melakukan sesuatu. Lebih lanjut dikatakan bahwa motivasi ini dipengaruhi oleh budaya dan pekerjaan seseorang. Motivasi ini juga dapat muncul pada semua orang yang berasal dari lingkungan budaya atau jenis pekerjaan apapun.

Hawadi (2001), mengatakan motivasi berprestasi adalah motivasi yang mengarahkan tingkah laku seseorang dengan titik berat pada bagaimana prestasi tersebut dicapai.

Dari beberapa definisi yang telah disebutkan, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa motivasi berprestasi adalah motif untuk berprestasi yang mendorong individu untuk mengatasi rintangan-rintangan dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan demi meraih kesuksesan serta menjadi yang terbaik di beberapa aktivitas pekerjaan individu dengan suatu ukuran keunggulan.

1.5 Karakteristik Motivasi Berprestasi

Terdapat empat aspek utama yang membedakan tingkat motivasi berprestasi individu (Asnawi, 2002). Keempat hal tersebut adalah sebagai berikut

a. Mengambil tanggung jawab atas perbuatan-perbuatannya.

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi merasa dirinya bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya. Seseorang akan berusaha untuk menyelesaikan setiap tugas yang dilakukan dan tidak akan meninggalkannya sebelum menyelesaikan tugasnya.

Pada individu yang berprestasi rendah, kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan. Bila mengalami kesulitan dalam mengerjakan, individu menyalahkan hal-hal yang diluar dirinya, seperti tugas yang terlalu banyak, terlalu sukar sebagai penyebab ketidakberhasilan mereka dalam menyelesaikan tugas.

b. Memperhatikan umpan balik tentang perbuatannya.

Pada individu dengan motivasi berprestasi tinggi, pemberian umpan balik atas hasil usahanya atau kerjanya yang telah dilakukan sangat disukai dan berusaha untuk melakukan perbaikan hasil kerja yang akan datang.

Sebaliknya, individu dengan motivasi berprestasi rendah tidak menyukai umpan balik, karena akan memperlihatkan kesalahan-kesalahan yang dilakukannya.

c. Mempertimbangkan resiko.

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi, mempertimbangkan resiko yang akan dihadapinya sebelum memulai pekerjaan dan memilih

tugas dengan derajat kesukaran yang sedang namun memungkinkan untuk berhasil menyelesaikan tugas dengan baik.

Pada individu yang berprestasi rendah akan memilih tugas yang sangat mudah ataupun sangat sukar. Pemilihan ini dilakukan dengan alasan tugas yang sangat mudah pasti akan mendatangkan keberhasilan dan tugas yang sukar akan mendatangkan kegagalan.

d. Berusaha melakukan sesuatu yang kreatif dan inovatif.

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung bertindak kreatif, dengan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas yang mudah dan seefektif mungkin. Individu ini tidak menyukai pekerjaan rutin dengan pekerjaan yang sama dari waktu ke waktu.

Sedangkan individu yang berprestasi rendah menyukai pekerjaan yang terstruktur di mana individu tidak harus menentukan sendiri apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

McClelland (Mangkunegara, 2004) mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu :

- a. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan memikul resiko.
- c. Memiliki tujuan yang realistik.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Karakteristik motivasi berprestasi rendah (Mangkunegara, 2004), antara lain:

- a. Kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan.

- b. Memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis, serta lemah melaksanakannya.
- c. Ragu-ragu dalam mengambil keputusan.
- d. Bersikap apatis dan tidak percaya diri.
- e. Tindakannya kurang terarah pada tujuan.

1.6 Ciri-ciri Orang yang Memiliki Motivasi Berprestasi Tinggi

Menurut Edwards (Azwar, 2006), ciri-ciri orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, yaitu:

- a. Melakukan sesuatu dengan lebih baik dengan sebaik-baiknya.
- b. Melakukan sesuatu dengan sukses.
- c. Mengerjakan sesuatu dan menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan.
- d. Ingin menjadi penguasa yang terkenal atau terpandang dalam suatu bidang tertentu.
- e. Mengerjakan sesuatu yang sangat penting.
- f. Melakukan suatu pekerjaan yang sukar dengan baik.
- g. Menyelesaikan teka-teki dan sesuatu yang sukar dengan baik.
- h. Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.
- i. Menulis novel atau cerita yang hebat dan bermutu.

McClelland (1987), mengemukakan beberapa ciri yang membedakan individu dengan motivasi berprestasi tinggi, yaitu:

a. Resiko pemilihan tugas

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung memilih tugas dengan derajat kesulitan yang sedang, yang memungkinkan berhasil. Mereka menghindari tugas yang terlalu mudah karena sedikitnya tantangan atau kepuasan yang didapat. Mereka juga menghindari tugas yang terlalu sulit karena kemungkinan untuk berhasil sangat kecil.

b. Membutuhkan umpan balik

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi lebih menyukai bekerja dalam situasi di mana mereka dapat memperoleh umpan balik yang konkrit tentang apa yang sudah mereka lakukan karena jika tidak mereka tidak dapat mengetahui apakah mereka sudah melakukan sesuatu dengan baik dibandingkan dengan yang lain. Umpan balik ini selanjutnya digunakan untuk memperbaiki prestasinya.

c. Tanggung jawab

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi akan lebih bertanggung jawab secara pribadi pada awal kinerjanya, karena dengan begitu mereka dapat merasa puas saat dapat menyelesaikan suatu tugas dengan baik.

d. Ketekunan

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi lebih bertahan atau lebih tekun dalam mengerjakan tugas, bahkan saat tugas tersebut menjadi sulit.

e. Inovatif

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi akan lebih sering mencari informasi untuk menemukan cara yang lebih baik dalam melakukan suatu hal dan mereka seharusnya lebih inovatif.

f. Kesempatan untuk unggul

Individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi lebih tertarik dengan tugas-tugas yang melibatkan kompetensi dan kesempatan untuk unggul. Mereka juga lebih berorientasi pada tugas dan mencoba untuk mengerjakan dan menyelesaikan lebih banyak tugas daripada individu dengan motivasi berprestasi yang rendah.

Steers dkk. (1996), mengemukakan ciri-ciri individu dengan motivasi berprestasi tinggi, yaitu:

- a. Mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan dengan derajat keberhasilan yang sedang, serta memperhitungkan semua risikonya.
- b. Mempunyai keinginan untuk bertanggung jawab penuh dalam mencari solusi suatu permasalahan.

- c. Cenderung memilih bekerja sendiri daripada bekerja dengan orang lain.
- d. Memilih rekan kerja berdasarkan kompetensi yang dimilikinya.
- e. Memiliki keinginan yang kuat untuk mendapat umpan balik yang konkrit tentang tugas-tugas yang dikerjakan.
- f. Ingin mengetahui seberapa baik mereka telah bekerja.
- g. Cemas ketika menerima umpan balik yang menyatakan apakah mereka telah berhasil atau gagal dalam bekerja.

Murray (Alwisol, 2004) mengemukakan ciri-ciri orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, yaitu:

- a. Lebih kompetitif.
- b. Lebih bertanggung jawab terhadap keberhasilan diri.
- c. Senang menetapkan tujuan yang menantang tapi cukup realistik.
- d. Memilih tugas yang tingkat kesulitannya cukup, yang memungkinkan berhasil.
- e. Senang dengan kerja interperter yang beresiko tetapi cocok dengan kemampuannya.
- f. Menolak kerja rutin.
- g. Bangga dengan pencapaian dan mampu menunda untuk memperoleh kepuasan yang lebih besar, memiliki konsep diri positif dan berprestasi di sekolah.

Berdasarkan ciri-ciri yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung melakukan atau mengerjakan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan dengan lebih baik dengan sebaik-baiknya, melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain dan berusaha meraih kesuksesan, ingin menjadi orang yang terkenal dalam suatu bidang tertentu, memilih tugas dengan derajat kesulitan yang sedang yang memungkinkan berhasil, menyukai situasi bekerja yang dapat memperoleh umpan balik, bertanggung jawab pada keberhasilan diri dan awal kinerjanya. Selain itu, individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung tekun dalam mengerjakan tugas, inovatif, tertarik dengan

tugas-tugas yang melibatkan kompetensi dan kesempatan untuk unggul, lebih kompetitif, menetapkan tujuan, bekerja interpreter yang beresiko, menolak kerja rutin, memiliki konsep diri positif, berprestasi di sekolah dan bangga dengan pencapaian serta mampu menunda untuk memperoleh kepuasan yang lebih besar.

1.7 Ciri-ciri Orang yang Memiliki Motivasi Berprestasi Rendah

Menurut Atkinson dan Raynor (1978), individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah biasanya:

- a. Memilih tugas yang terlalu mudah atau sukar. Individu lebih tertarik pada tugas yang terlalu mudah karena banyak kemungkinan besar berhasil. Dipihak lain individu berminat pada tugas yang terlalu sukar, karena apabila gagal orang lain tidak akan menilainya sebagai orang yang tidak memiliki kemampuan akan tetapi memakluminya.
- b. Kurang memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya.
- c. Tidak menyukai pemberian umpan balik, karena akan memperlihatkan kesalahan-kesalahan yang dilakukannya.
- d. Menyenangi pekerjaan yang berstruktur, karena individu tidak harus menentukan sendiri apa yang harus dikerjakannya dan bagaimana cara mengerjakannya.

1.8 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

McClelland (1987), menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi, yaitu:

a. Keluarga

Peran dari keluarga sangat penting dalam mengembangkan motivasi berprestasi, serta orang tua yang membiarkan anaknya berusaha memecahkan masalahnya sendiri sehingga individu terlatih untuk menghadapi kegagalan, maka individu lebih mungkin mengembangkan motivasi berprestasi tinggi.

b. Lingkungan

Jika individu telah terdorong untuk berprestasi, mempunyai inisiatif, berkompentensi dan lingkungan memperkuat tingkah laku tersebut, maka motivasi berprestasi semakin kuat.

c. Orientasi tugas individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi

Bila dihadapkan pada tugas-tugas yang kompleks, individu cenderung melakukannya dengan baik, begitu tampak berhasil dan selalu tampak penuh semangat dalam usaha menyelesaikan tugas dengan baik.

d. Kemampuan intelektual

Merupakan faktor yang penting, jika kemampuan intelek seseorang semakin baik maka dapat dengan mudah menganalisa permasalahan, menilai suatu hal dan mencari pemecahan yang tepat dan efektif. Hal ini menyebabkan individu memiliki keinginan untuk mencapai keberhasilan dan mampu mengantisipasi kegagalan serta lebih percaya diri.

e. Jenis kelamin

Jenis kelamin berpengaruh terhadap tinggi dan rendahnya motif berprestasi seseorang. Pria dan wanita memiliki pandangan yang sama mengenai prestasi dan kesuksesan, mereka menemukan bahwa prestasi dan kesuksesan berhubungan dengan sifat-sifat maskulin, motivasi berprestasi merupakan stereotipe dari istilah pria. Wanita akan mengalami ketakutan terhadap kesuksesan, kesan kesuksesan akan membawa pengaruh negatif bagi mereka, mereka akan merasa ditolak oleh lingkungan karena tidak feminim lagi. Adanya ketakutan terhadap kesuksesan yang berdampak pada terhambatnya perkembangan-perkembangan yang berhubungan dengan prestasi.

Menurut Murray (dalam Alwisol, 2004), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi yaitu:

- a. Orang tua dan lingkungan budaya memberikan tekanan yang cukup kuat (menganggap penting) dalam hal berprestasi yang tinggi.

- b. Anak diajak percaya pada diri sendiri dan berusaha memantapkan tujuan menjadi orang yang berprestasi tinggi.
- c. Pekerjaan orang tua mungkin berpengaruh. Ayah yang pekerjaannya melibatkan pengambilan keputusan dan inisiatif dapat mendorong anak mengembangkan motivasi berprestasi yang tinggi.
- d. Kelas sosial dan pertumbuhan ekonomi (nasional) yang tinggi dapat mempengaruhi motivasi berprestasi.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang terutama keluarga (orang tua), kemampuan intelektual, jenis kelamin, kelas sosial seseorang dan pertumbuhan ekonomi yang tinggi.

1.9 Unsur-unsur Motivasi Berprestasi

Konsep motivasi berprestasi terdiri dua unsur (Lutan, 1988), yaitu:

- a. **Takut gagal**, yaitu perasaan takut atau cemas mengalami kegagalan, mengusik seseorang untuk siaga atau giat yang kemudian pada gilirannya menggerakkan usaha seseorang untuk menghindari kemungkinan gagal.
- b. **Harapan untuk berhasil**. Pengalaman berhasil terus menerus disekolah akan menyebabkan tumbuhnya sikap positif terhadap prestasi.

1.10 Pengukuran Motivasi Berprestasi

Dari literatur yang ada motivasi berprestasi dapat diukur melalui empat cara, yaitu:

a. Tes Proyeksi

Thematic Apperception Test (TAT) dikembangkan oleh Christina Morgan dan Henry Murray, tes ini didasarkan pada ide bahwa orang akan memproyeksikan perasaan dan kebutuhannya dalam materi yang ambigu atau tidak terstruktur (Alwisol, 2004). McClelland menggunakan kartu *Thematic Apperception Test* (TAT) untuk mengetahui tinggi rendahnya untuk berprestasi (Munandar, 2001).

b. Kuesioner

Inventori ini terdiri dari pertanyaan-pertanyaan tentang perilaku dan pilihan tertentu untuk dijawab yang berhubungan dengan atau lebih dipilih untuk dilakukan dalam situasi tertentu (Sukardi, 2003).

c. Tes Situasional

Dalam tes ini dibuat suatu situasi dimana tindakan seseorang akan menampilkan motifnya yang dominan (Riyanti & Prabowo, 1998).

d. Skala Motivasi Berprestasi

Menurut McClelland (1987), skala motivasi berprestasi disusun berdasarkan ciri-ciri individu dengan motivasi berprestasi tinggi.

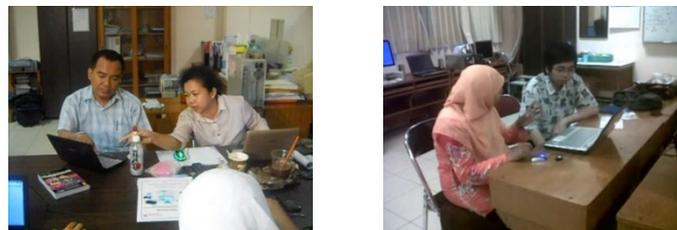
STUDI KASUS: MOTIVASI KERJA

Berikut ini adalah beberapa cuplikan video yang menggambarkan suasana dan berbagai perilaku dalam bekerja. Pada gambar 1.1 terlihat berbagai macam suasana yang sering dialami oleh seorang sistem analis. Berdiskusi mengenai tugas yang sedang dikerjakan berkaitan dengan proyek yang diberikan pihak user.



Gambar 1.1 Tampilan Video Studi Kasus Suasana Diskusi

Pada gambar 1.2 terlihat seorang sistem analis sedang memberikan pengarahan kepada anggota tim agar dapat mengerjakan tugas dengan baik



Gambar 1.2 Tampilan Video Studi Kasus Pengarahan Seorang Sistem Analis

Pada gambar 1.3 terlihat anggota tim bekerja dengan tekun, saling berbagi untuk memecahkan masalah yang dihadapi. Seluruhnya terlihat serius dalam berdiskusi guna mendapatkan kinerja yang maksimal dan memuaskan user.



Gambar 1.3 Tampilan Video Studi Kasus Anggota Tim yang Tekun

Bagian akhir memperlihatkan sisi yang berlawanan. Tampak pada gambar 1.4 seorang anggota tim yang sedang sedang bermain pada saat rapat, bahkan tertidur di meja kerjanya



Gambar 1.4. Tampilan Video Studi Kasus Anggota Tim Tidak Termotivasi

Tidak bisa dipungkiri bahwa setiap orang memiliki masalah dan kelelahan fisik yang berkaitan dengan pekerjaan. Namun, salah satu hal yang dapat membantu sistem analis untuk tetap fokus adalah motivasi kerjanya. Tidur saat waktu bekerja bukan hanya berimbas pada keterbuangan waktu, melainkan juga kepada keterlambatan penyelesaian pekerjaan.

Di dalam bekerja, motivasi kerja adalah sesuatu yang sangat penting. Motivasi kerja menjadi pendorong bagi karyawan termasuk sistem analis untuk tetap bersemangat dalam bekerja. Motivasi kerja menjadi penting bukan hanya agar pencapaian target terpenuhi, melainkan juga agar sistem analis tetap fokus dan tidak kehilangan arah saat kejenuhan kerja melanda.

Setiap sistem analis tentu paham bahwa user sebagai klien mereka mengharapkan yang terbaik. Setiap kinerja yang maksimal dan memuaskan akan berbuah banyak hal, salah satunya adalah kepercayaan dan nama baik. Oleh karenanya penting bagi setiap sistem analis untuk menampilkan kinerja yang maksimal guna mendapatkan luaran yang terbaik. Salah satu cara adalah dengan tetap menjaga motivasi kerja dan saling mengingatkan satu sama lain mengenai tujuan utama bekerja.

PERMAINAN: MOTIVASI KERJA

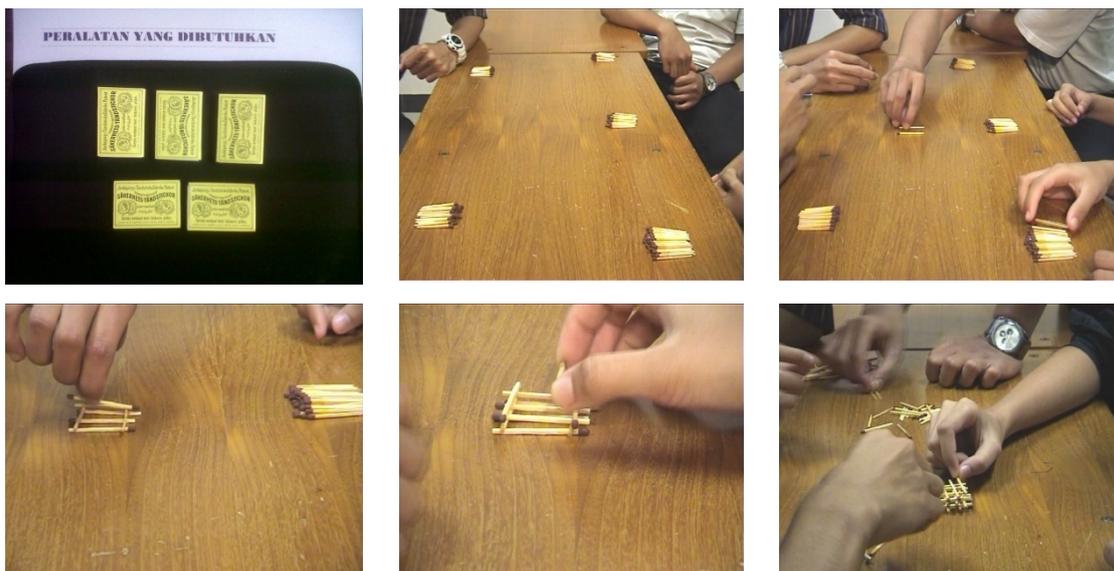
A. MENARA KOREK API

Tujuan Permainan

- Peserta pelatihan mampu memotivasi dan memberi semangat diri sendiri dan rekan kerja untuk bekerja sebagai tim guna menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas sebaik mungkin.

Peralatan yang Dibutuhkan

- Kotak korek api sebanyak 5 sampai 6 buah kotak untuk setiap kelompok
- Kelompok dibuat maksimal memiliki 5 orang anggota
- Permainan dapat dilakukan di atas meja dengan permukaan yang halus atau peserta pelatihan dapat langsung bermain di lantai



Gambar 1.5 Tampilan Video Permainan Menara Korek Api

B. TONGKAT SEDOTAN

Tujuan Permainan

- Peserta pelatihan mampu saling memotivasi untuk bekerja sama dalam kelompok kerja untuk secara maksimal memberikan performansi kerja yang terbaik



Gambar 1.6 Tampilan Video Permainan Tongkat Sedotan

Peralatan yang Dibutuhkan

- Sedotan plastik yang sudah disambung-sambungkan oleh fasilitator dengan panjang kurang lebih 2 meter

Daftar Pustaka :

- Alwisol. (2004). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: UMM Press.
- Asnawi, S. (2002). *Teori motivasi*. Jakarta: Studia Press.
- Atkinson, J. (1964). *An Introduction to Motivation*. New Jersey: Van Nostrand Company, Inc.
- Atkinson, J. & Raynor, J. (1978). *Personality, Motivation and Achievement*. New York: Halstead Press, John Wiley & Sons.
- Azwar, S. (2006). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chaplin, J. P. (2005) *Kamus Lengkap Psikologi*. Edisi Revisi. Alih Bahasa: Kartono, K. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Gage, N. L. & Berliner, D. (1991). *Educational Psychology (5th ed)*. Boston: Houghton Mifflin, Co.
- Hawadi, P. A. (2001). *Psikologi Perkembangan Anak: Mengenal Sifat, Bakat dan Kemampuan Anak*. Jakarta: Grasindo.
- Leavitt, H. J. (2006). *Psikologi Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Lutan, R. (1988). *Belajar keterampilan motorik pengantar teori dan metode*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Perusahaan Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Riyanti, D. B. P. & Prabowo, H. (1998). *Psikologi Umum 2*. Depok: Gunadarma.
- Steers, R. M., Lywan, W. & Bigley, G. A. (1996). *Motivation and Leadership of Work*. McGraw-Hill Companies, Inc.
- Satiadarma, M. P. (2000). *Dasar-dasar psikologi olah raga*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sukardi. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Timpe, A. D. (1991). *Memotivasi pegawai*. Jakarta: PT. Garamedia Asri Media.

POST-TEST : MOTIVASI

1. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung
 - A. Melakukan atau mengerjakan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan dengan lebih baik dengan sebaik-baiknya
 - B. Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain dan berusaha meraih kesuksesan
 - C. ingin menjadi orang yang terkenal dalam suatu bidang tertentu
 - D. Benar semua
2. Individu yang menyenangi pekerjaan berstruktur memiliki motivasi berprestasi
 - A. Tinggi
 - B. Rendah
 - C. Tidak Tinggi maupun Tidak rendah
 - D. Benar Semua
3. Tinggi dan rendahnya motif berprestasi seseorang sangat dipengaruhi dengan
 - A. Jenis kelamin
 - B. Umur
 - C. Tugas
 - D. Benar Semua
4. Tingkat motivasi berprestasi individu dapat dibedakan berdasarkan beberapa aspek yaitu
 - A. Memperhatikan umpan balik tentang perbuatannya.
 - B. Mempertimbangkan resiko.
 - C. Jawaban A dan B Benar
 - D. Jawaban A dan B Salah
5. Karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu :
 - A. Memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistik
 - B. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang kurang terprogram.
 - C. Lebih tertarik dengan tugas-tugas yang melibatkan kompetensi dan kesempatan untuk unggul.
 - D. Kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Maslow. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row, 1954, hal. 57-67.
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
Hal.229-239
- McClelland, D.C. (Inggris)*The Achieving Society*, New York: Van Nostrand Reinhold, 1961,
hal. 63-73
- Cameron, J.; Pierce,W. D. (Inggris)*Reinforcement, Reward, and Intrinsic Motivation: A Meta-Analysis, Review of Educational Research*, 1994. hal. 363-423.
- Locke, E. A. *Toward a Theory of Task Motivation and Incentive*, *Organizational Behavior and Human Performance*, 1968, hal. 157-159
- Early. "Task Planning and Energy Expended: Exploration of How Goals Influence Performance", *Jurnal Psikologi*, 1987. hal. 107-114
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
Hal.244-254
- John Adair, "Cara Menumbuhkan Pemimpin", Gramedia Pustaka Utama
- Jack Trout, "Big Brands Big Trouble", Esensi,
- Ruben Brent D dan Lea P Stewart. (2006). *Communication and Human Behavior*. United States: Allyn and Bacon
- West, Richard & Lynn H. Turner. 2007. *Introducing Communication Theory*. Third Edition. Singapore: The McGraw Hill companies.
-

“PENGEMBANGAN KARAKTER UNGGULAN DAN KOMUNIKASI EFEKTIF SEBAGAI SISTEM ANALIS

Hustinawaty, SKom, MMSI, Ihsan Jatnika, ST, MMSI, Miftahul Jannah, SKom, MMSI, Revida Iriana Napitupulu, SKom, MMSI, Rifiana Arief, SKom, MMSI, Wahyu Raharjo, S.Psi, M.Psi

ISBN 978-602-9438-56-7



Penerbit

GUNADARMA

Jl. Margonda Raya 100 Depok

www.gunadarma.ac.id