# BAB II

# LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR DAN PENGAJUAN HIPOTESIS PENELITIAN TENTANG PENGARUH AKTIVITAS PADA GERAKAN KAMMI TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI

## A. Pengertian Gerakan

Gerakan pemuda dalam hal ini adalah mahasiswa dari masa ke masa dalam kehidupan berbangsa dan bernegara amat jelas kiprahnya, Pemuda dan atau Mahasiswa dalam hal ini ialah mereka yang terwadahi dalam berbagai macam bingkai organisasi-organisasi sosial kemasyarakatan dan gerakan Kemahasiswaan[1]

KAMMI merupakan salah satu organisasi nasional yang tersebar diseluruh wilayah indonesa dengan memiliki basis-basis di masjid kampus senantiasa memiliki konsistensi dan gerakan yang terhimpun dalam satu intruksi, intruksi dalam hal ini adalah pimpinan dari organisasi KAMMI itu sendiri khususnya penulis meneliti di KAMMI Komisariat IAIN SMH Banten.

> Makna Gerakan secara etimologi dapat disebut sebagai aktivitas fisik yang terihat dan atau komponen kegiatan yang dilakukan seseorang atau kelompok yang memiliki tujuan terarah dengan capaian target tertentu, KAMMI sebagai organisasi pengkaderan *(Harokatut tajnid)* dan organisasi Pergerakan *(Harokatul 'amal)* KAMMI menggunakan pendekatan sistemik dalam keseluruhan proses kaderisasinya[2].

## B. Sejarah lahirnya KAMMI

Sepanjang sejarahnya kampus adalah peta aktivitas dan gerakan mahasiswa Indonesia yang tidak bisa dilepaskan dari organisasi kemahasiswaan ekstra kampus berbasis ormas.

---

[1] Muhammad Umar Syadat Hasibuan, *Op.cit* hal.21
[2] Tim Kaderisasi PP KAMMI, *Manhaj Kaderisasi KAMMI,* (Jakarta Timur: 2011 / 1433 H), hal.1

Kampus adalah pusat peradaban dan pusat pembangunan generasi terdidik bangsa yang akan meneruskan estafeta perjuangan bagi generasi sebelumnya. Terbangunnya kaum intelektual kampus dengan ideologi Islam merupakan sebuah kemenangan yang luar biasa, sebuah kontribusi yang amat sangat berharga bagi perkembangan pendidikan dan keislaman di Indonesia.

> Diawali oleh masjid Kampus pertama di Indonesia, Masjid Salman di Institut Teknologi Bandung (ITB), dimulailah dibentuk pengajian-pengajian kecil dengan materi seputar akidah Islamiyah. Perkumpulan pengajian yang ada di Kampus-kampus ini kebanyakan termotivasi dengan adanya beberapa pergerakan yang menawarkan ide-ide pemurnian terhadap pemahaman Islam. Era 1998 merupakan momentum yang mendesak pergerakan Islam ini bergerak diatas permukaan tanah[3].

Gerakan mahasiswa yang beridiri pada tahun 1998 silam ini, dikenal sangat kental dengan nuansa spriitual, selain sebagai lembaga pengkaderan, KAMMI juga menjadi taman bermain yang menyenangkan, penuh persaudaraan. KAMMI muncul sebagai salah satu kekuatan alternatif mahasiswa yang berbasis mahasiswa muslim dengan mengambil momentum pada pelaksanaan forum silaturahmi lembaga dakwah kampus (FSLDK) tepatnya di Universitas Muhammadiya Malang (UMM).

> Deideolgisasi yang dilakukan oleh orde baru memberikan dampak kebangkitan generasi selanjutnya. Untuk lebih mengenal jiwa Islam dan Nasionalisme sebuah bangsa, salah satu embrio pergerakan mahasiswa islam justru tumbuh subur ialah gerakan Tarbiyah. Kecambah pergerakan islam ini lahir dengan basis masjid-masjid kampus, Terjadi ledakan budaya karena orde baru menutup keran politik mahasiswa Islam, Dan ketika keran itu terbuka lebar kesempatan itu digunakan untuk mendeklarasikan sebuah gerakan mahasiswa baru, yaitu Kesatuan Aksi mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI)[4].

Pergerakan ini pun mengalami akselerasi yang sangat cepat perubahan format gerakan dari semula bawah tanah menjadi diatas permukaan tanah, menuntut gerakan ini untuk memperbaiki sisi organisasional secara profesional.

---

[3] Amin Sudarsono, ***Ijtihad Membangun Basis Gerakan***,.,(Jakarta timur: muda cendekia, cet.1 2010. h.22

[4] Amin Sudarsono, *Op Cit* . h.11

> Tujuh belas tahun yang lalu, tepatnya pada hari Ahad, tanggal 29 Maret 1998 atau bertepatan dengan tanggal 1 Dzulhijjah 1418 H, jam 13:30 WIB di Aula UMM (Universitas Muhammadiyah Malang) Beberapa saat setelah FSLDK Nasional X secara resmi ditutup oleh Pembantu Rektor II UMM, Pembacaan dilakukan oleh Fahri hamzah, yang kemudian didaulat menjadi ketua pertama dengan didampingi Haryo setyoko sebagai sekretaris umum Peristiwa bersejarah itu kemudian diabadikan sebagai hari *milad* KAMMI[5].

Satu hal yang menarik, aktivitas ke-Islaman berbasis masjid kampus, dalam perjalanan dan perkembangannya mengalami metamorfosis sebagai konsekuensi dari pencarian format dan metode yang sejalan dengan tuntutan kebutuhan dilapangan dan respon dari perkembangan situasi-kondisi dilingkungannya.

## C. Ideologi KAMMI

Setiap organisasi khususnya KAMMI tentu memiliki sandaran berfikir sebagai acuan dalam menjalankan proses pembinaan untuk setiap pengurus dan anggotanya. Hal ini diperlukan agar alur berfikir kader tertuju pada nilai-nilai yang dijunjung oleh organisasi itu sendiri.

Muhammad ismail (1998) menyatakan bahwa ideologi *(mabda)* merupakan *'aqidah aqliyyah yanbatsiqu 'anha an nidzam,* yang berarti: seperangkat kaidah berfikir yang melahirkan aturan-aturan dalam kehidupan (*nizam). Menurut* definisi ini tampak bahwa sesuatu disebut ideologi bila memiliki dua syarat, yaitu memiliki *'aqidah aqliyah* sebagai *fikrah* (ide) dan memiliki sistem (aturan) sebagai *thariqah* (metode penerapan).

> Secara ideology KAMMI bersandar pada Al-quran dan hadits, namun dalam konteks gerakan karena memang KAMMI mengistilahkan dirinya sebagai Organisasi Pengkaderan *(Harokatut tajnid)* dan organisasi pergerakan *(harokatul 'amal)* bertumpu pada gerakan Ikhwanul Muslimin yang didirikan oleh Imam syahid Hasan Al Banna sehingga konsep berfikir dan gerakannya mengacu pada aktivitas Dakwah sebagaimana diisyaratkan oleh Hasan Al Banna itu sendiri[6]

---

[5] Mahfudz Sidiq, ***KAMMI dan Pergulatan Reformasi***, ( Solo, Era Intermedia, 2003),h. 97
[6] Wawancara dengan Ketua Departemen Kaderisasi PP KAMMI pada 24 agustus 2015

Franz magnis suseno (1991) menjelaskan ideologi sebagai keseluruhan sistem berfiki, nilai-nilai dan sikap dasar rohaniah sebuah gerakan, kelompok sosial atau individu. Ideologi dapat dimengerti sebagai suatu sistem penjelasan tentang eksistensi suatu kelompok sosial[7].

Pada prakteknya, *Gerakan Tarbiyah*-yang menjadi induk gerakan KAMMI-banyak mengambil metode pergerakan Ikhwanul muslimin (IM) sebagai *manhaj pergerakan*[8].

Nama –nama dan pemikiran seperti *Ikhwanul Muslilimin, Hizbut tahrir, dan salafy,* banyak mewarnai pemikiran aktivis dakwah kampus saat itu. Ide –ide penegakan kembali persatuan islam internasional merupakan ide-ide yang tidak pernah terlepaskan dari kajian-kajian yang dilakukan saat itu. Hingga dalam beberapa waktu terbentuklah sosok-sosok mahasiswa yang tampil secara ekslusif dengan pemahaman keislamannya. Para pemuda berjenggot dan para wanita dengan jilbab lebar telah mulai bersemi dalam kampus.

Berkaitan dengan identitas nilai KAMMI sebagai organ isasi gerakan mahasiswa Islam, dan konteks tuntutan demokratisasi dari kelahiran serta peran-peran perubahan yang dijalankannya.

KAMMI lahir dari proses sosiologis dakwah kampus yang diwarnai oleh pemikiran dan metode gerakan Islam Internasional, *(harakah al-islamiyah al'alamiyah).* Sejak awal 80-an pengaruh gerakan islam internasional mulai masuk ke Indonesia melalui beberapa bentuk interaksi. Diantara sejumlah gerakan serupa, yang paling besar pengaruhnya di kampus-kampus adalah gerakan dakwah  Ikwanul Muslimin (IM). Jadi

[7] Amin Sudarsono, *Op Cit* . h.35
[8] Amin Sudarsono, *Op Cit* . h.25

KAMMI bisa digolongkan sebagai generasi (ordo) baru organisasi mahasiswa muslim di akhir era 90-an. [9]

Hasan Al-Banna, Pendiri Ikhwanul Muslimin yang pikiran-pikirannya banyak dikaji oleh aktivis gerakan ini, menulis secara khusus menulis risalah untuk anak-anak muda kelompok ini[10].

Menurut hasan Al-Banna, generasi muda pada setiap bangsa merupakan tiang kebangkitan, mereka adalah rahasianya, dan pada setiap gagasan mereka adalah pembawa benderanya, gagsan apapun yang ia bawaakan akan berhasil apabila keyakinan pada gagsan itu kuat, terdapat ketulusan dalam mengarah kesana, ssemangat yang bertambah kesiapan berkorban dan bekerja keras untuk mewujudkannya[11].

## D. Visi dan Misi KAMMI

### 1. Visi KAMMI

KAMMI merupakan wadah perjuangan permanen yang akan melahirkan kader-kader pemimpin masa depan yang tangguh dalam upaya mewujudkan masyarakat Islami di Indonesia[12].

### 2. Misi KAMMI

a. Membina keislaman, keimanan, dan ketaqwaan mahasiswa muslim Indonesia.
b. Menggali, mengembangkan, dan memantapkan potensi dakwah, intelektual, sosial, dan politik mahasiswa.
c. Mencerahkan dan meningkatkan kualitas masyarakat Indonesia menjadi masyarakat yang rabbani, madani (civil society).

---

[9] Mahfudz Sidiq, ***KAMMI dan Pergulatan Reformasi***, ( Solo, Era Intermedia, 2003) h.300
[10] Mahfudz Sidiq, *Op Cit* h. 67
[11] Lihtat, *Kepada para pemuda* dalam Hasan Al-Banna, *Risalah pergerakan Al-ikhwan Al-muslimin* . jilid 1, (Solo, penerbit Intermedia, cetakan keenam:2002) h.128
[12] AD/ART Pengurus Pusat KAMMI.

d. Memelopori dan memelihara komunikasi, solidaritas, dan kerjasama mahasiswa Indonesia dalam menyelesaikan permasalahan kerakyatan dan kebangsaan.

e. Mengembangkan kerjasama antar elemen masyarakat dengan semangat membawa kebaikan, menyebar manfaat, dan mencegah kemungkaran (amar maruf nahi munkar)[13].

## E. Prinsip Gerakan KAMMI

1. Kemenangan Islam adalah jiwa perjuangan KAMMI
2. Kebathilan adalah musuh abadi KAMMI
3. Solusi Islam adalah tawaran perjuangan KAMMI
4. Perbaikan adalah tradisi perjungan KAMMI
5. Kepemimpinan umat adalah strategi perjuangan KAMMI
6. Persaudaraan adalah watak muamalah KAMMI

## F. Paradigma Gerakan KAMMI

1. KAMMI adalah Gerakan Da'wah Tauhid
2. KAMMI adalah Gerakan Intelektual Profetik
3. KAMMI adalah Gerakan Sosial Independen
4. KAMMI adalah Gerakan Politik Ekstraparlementer

## G. Pengurus KAMMI Kom. IAIN SMH Banten

Dalam setiap kepengurusan organisasi tentu akan ada tugas dan pembagian wilayah kerja antar pengurus. Oleh karenanya setiap organisasi tentu memiliki pengurus

[13] AD/ART Pengurus Pusat KAMMI.

harian yang bertugas menentukan agenda-agenda kegiatan membantu Ketua umum. Hal tersebut sudah menjadi sunatullah agar agenda-agenda kerja organisasi tidak melulu dibebankan kepada satu atau dua pengurus saja.

Secara umum bidang kestrukturan dalam KAMMI Komisariat IAIN SMH Banten meliputi; Ketua Umum, sekretaris umum, bendahara, Departemen Kaderisasi, Departemen Kebijakan Publik, Departemen hubungan masysrakat, Depatemen sosial masyarakat dan Departemen kemuslimahan.[14]

Kesehatan kaderisasi dalam setiap organisasi dapat terlihat dari efektifitas kepengurusan yang ada, semua departemen berjalan sesuai dengan tugas dan fungsinya, sehingga dalam melaksanakan kegiatan atau agenda-agenda kerja KAMMI teriring semangat soliditas dan kebersamaan yang matang.

Semua bentuk aktivitas kegiatan kaderisasinya disusun dengan semangat integralistik untuk mengupayakan lahirnya kader-kader berkualitas dalam mewujudkan tujuan organisasi[15].

## H. Proses Kaderisasi KAMMI

### 1. Pengertian dan Manhaj Kaderisasi KAMMI

Dalam catatan yang tertuang di manhaj kaderisasi KAMMI bahwa yang dimaksud dengan Kaderisasi ialah usaha organisasi yang dilaksanakan secara sadar dan sistematis, sehingga memungkinkan seorang kader KAMMI mencapai nilai dasar kader yang ditetapkan melalui Indeks Jati Diri Kader KAMMI[16].

*Manhaj* kaderisasi adalah landasan teoritis dan filosofis yang dijadikan sebagai tuntunan bagi para kader organisasi demi terwujdunya anggota organisasi

[14] AD/ART. KAMMI Kom. IAIN SMH Banten th. 2014-2015.h.10
[15] *Manhaj Kaderisasi KAMMI, Op,cit.* h. 1
[16] *Manhaj Kaderisasi KAMMI, Op,cit.* h. 19

yang diharapkan, dan salah satu bentuk upaya dalam menjaga nilai dan orientasi kader dari banyaknya varian pemikiran yang akan muncul di kemudian hari.

Dalam melaksanakan kaderisasi KAMMI memmiliki Panduan yang di terbitkan oleh PP (Pengurus Pusat ) KAMMI Departemen kaderisasi sebagai pedoman pengelolaan kaderisasi nasional yang dibuat dalam rangka melahirkan kader terbaik disetiap jenjangnya yang disebut dengan *manhaj*[17].. ,

Dengan statusnya sebagai organisasi kemasyarakatan dalam ruang lingkup kemahasiswaan, maka yang menjadi sumber-sumber kader KAMMI adalah mahasiswa Muslim Indonesia yang terdaftar pada Perguruan Tinggi di seluruh Indonesia maupun luar negeri dan orang-orang yang secara khusus ditetapkan oleh pengurus KAMMI disemua level.

Kualitas calon kader yang diprioritaskan ditentukan oleh kriteria tertentu dengan memperhatikan integritas pribadi dan keislaman calon kader, potensi dasar akademik, potensi berprestasi, potensi dasar kepemimpinan serta kesediaan melakukan peningkatan kualitas diri *(tarbiyah)* secara terus menerus[18].

Dalam rangka pemeliharaan kader yang menyadari bahwa kadernya adalah para mahasiswa yang juga mendapat amanat berat dari kedua Orang tuanya berupaya melakukan pengayaan dan pembinaan secara intensif, hal tersebut dilakukan agar kebutuhan akademiknya dapat terpenuhi

> KAMMI memiliki strategi tersendiri yaitu dengan diselenggarakannya Madrasah KAMMI yang berlangsung setiap satu pekan sekali tentu dengan muatan materi yang disesuaikan kebutuhan masing-masing jenjang kader. Pada masa Pra DM 1 para calon kader dibekali oleh para senior atau pengurus KAMMI dengan materi-materi penunjang perkuliahan seperti training pembuatan makalah yang baik, manajemen waktu organisasi dan kuliah serta melakukan penundaan sementara keaktifannya sebagai pengurus atau kader dalam agenda/kegiatan dakwah

---

[17] Departeman Kaderisai PP KAMM, ***Manhaj kaderisasi KAMMI,*** h.1
[18] Manhaj kaderisasi KAMMI, *Op.cit,* hal. 9

KAMMI, hal itu terjadi apabila sang kader mengalami penurunan kualitas prestasi belajar yang dapat diukur melalui IPK/ Indeks prestasi komulatif.[19]

KAMMI merupakan organisasi ekstra Parlementer yang bermaksud konsen terhadap persoalan bangsa dan ummat diluar pemerintahan yang ada terus berupaya melakukan rekrutmen kaderisasi dan penjaringan anggota demi mencapai visi mulia KAMMI itu sendiri. Untuk dapat menghasilkan kader yang diharapkan dan sesuai dengan kriteria di *manhaj* kaderisasi maka dari pada itu Tim kaderisasi KAMMI memberikan kebiajakan global penerapan strategi pelaksanaan kaderisasi yaitu[20] :

1. Dibutuhkan bimbingan intensif oleh pemandu *(Murabbi)*, strategi ini khususnya untuk pencapaian aspek spiritual doktrin kebenaran dan bimbingan praktis untuk beramal islam serta memberikan panduan dalam program mandiri dan penugasan.
2. Mengarahkan kader untuk mengikuti berbagai program *dauroh*/ training baik yang diadakan oleh lembaga dakwah ataupun lembaga lain.
3. Mengarahkan kader untuk mengikuti kajian keislaman secara intensif.
4. Mengarahkan kader untuk terlibat aktif di lembaga kampus atau non kampus.

**2. Desain Umum Kaderisasi KAMMI**

Dalam pelaksanaan kergaiatan pengkaderan KAMMI memiliki istilah sendiri yakni DM (*Dauroh Marhalah)* atau dalam makna bahasa indonesianya adalah Latihan kepemimpinan,

Kaderisasi di KAMMI merupakan proses yang berkesinambungan maka setiap peserta kaderisasi diklasifikasikan kedalam jenjang keanggotaan

Setelah kader melakukan atau mengikuti Kaderisasi KAMMI atau yang disebut dengan Daurah marhalah (DM) berarti sudah sah menjadi anggota biasa (AB) kader

[19] Wawancara kepada Ketua umum KAMMI Kom. IAIN SMH Banten pada tanggal 21 Agustus 2015

[20] Manhaj kaderisasi KAMMI, *Op.cit.* hal 11

KAMMI. Seperti halnya dengan istilah tingkatan DM dalam status kaderisasipun yang disebut sebagai AB (Anggota Biasa) memliki jenjang masing-masing seuai dengan ia mengikuti *Dauroh Marhalahnya*, (DM) yaitu AB 1, AB 2, dan AB 3.[21]

Dalam skema *Manpower* KAMMI terdapat berbagai macam jenjang yang menjadi tolak ukur kaderisasi KAMMI skema tersebut ialah sebagai berikut.[22] :

- Pra DM (Daroh Marhalah) → Mahasiswa biasa
- DM 1 / AB 1 (anggota biasa 1) →Mahasiswa Berkepribadian Islami
- DM 2 / AB 2 ( Anggota biasa 2) →Aktivis Basis Penggerak.
- DM 3 / AB 3 (Anggota biasa 3) →Aktivis Basis Kebijakan / Ideolog.

> Alur proses kaderisasi adalah rangkaian tahapan sarana kaderisasi yang harus dilalui oleh kader KAMMI sesuai dengan jenjang keanggotannya yang dimulai dari Pra DM *(Dauroh Marhalah)* 1 sampai AB 3 (Anggota biasa 3) untuk kemudian terus berproses menjadi Muslim Negarwan. Setiap kader harus melewati tahapan demi tahapan dalam upaya pencapaian IJDK (Indeks jati diri kader) secara berurutan Komitmen kepada seluruh kader untuk melewati berbagai tahapan yang telah disusun dalam *manhaj* KAMMI, sehingga memudahkan KAMMI sebagai organisasi kader, mengontrol dan mengevaluasi perkembangan kadernya secara berkesinambungan[23]

Setiap jenjang kaderisasi KAMMI memiliki kriteria dan karakter kader yang berbeda, istilah DM 1, DM 2, dan DM 3 merupakan jenjang kaderisasi yang dilakukan sesuai dengan tingkatkan level seorang kader, dalam keterangan skala *manpower* KAMMI di atas di sebutkan bahwa masing-masing level memiliki kriteria kader yang berbeda, hal itu menunjukan bahwa setiap kader yang sudah bergabung dan mengikuti pola kaderisasi yang baik diharapkan mampu menjadi seorang kader yang diharapkan.

.

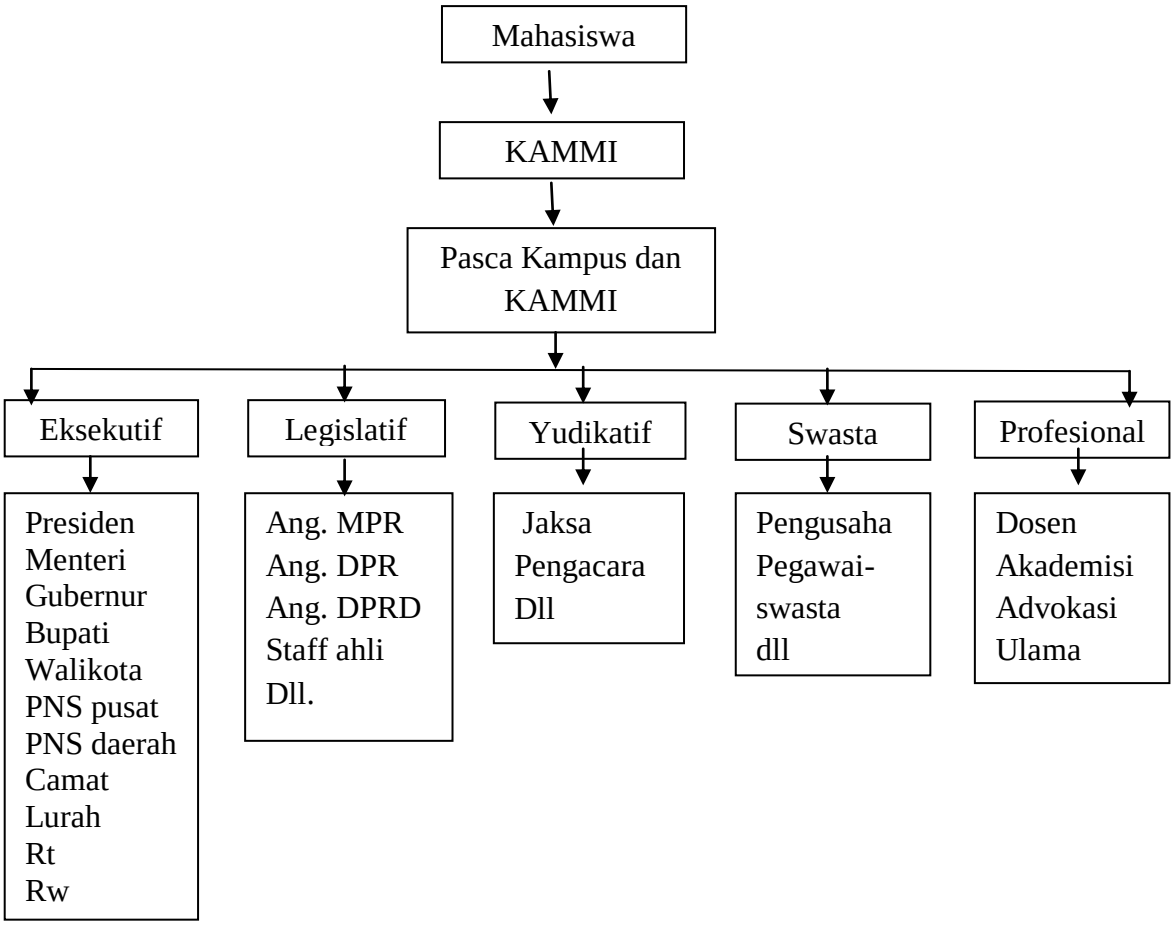
---

[21] Wawancara dengan Ketua departemen Kaderisasi KAMMI Kom. IAIN SMH Banten, 1 Agustus 2015

[22] *Manhaj kaderisasi KAMMI, Op.cit, hal. 22*

[23] *Manhaj kaderisasi KAMMI, Op.cit,*h. 23

Berikut ini adalah organigram Desain umum kaderisasi KAMMI yang tertuang dalam *manhaj* kaderisasi KAMMI:




**Sumber : Manhaj Kaderisasi KAMMI**

## I. Budaya Organisasi

### 1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya adalah suatu proses asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajarai dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik dan dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan paada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut.

> Geert Hofstede menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respons individual pada lingkungannya. Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku organisai, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam , budaya bukan hanya perilaku dipermukaan, tetapi sangat dalam ditanamkan dalam diri kita masing-masing (David C. Thomas dan Kerr Inkson, 2004:4)[24]

Hadirnya teori diatas mengisyaratkan kepada kita semua bahwa budaya merupakan sebuah kebiasan yang tertanam serta dilakukan secara continue, karenanya aktivitas pada sebuah organisasi akan berdampak pada kebiasaan yang muncul melalui para anggotanya.

> Dalam pandangan Jeff carrtwright (199;11). Budaya adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat dikur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespons pada lingkungan budaya mereka. Atas dasar itu Cartwright mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan orang-orang yang telah terorganisasi yang berbagai tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dan dapat diukur dalam bentuk pengaruhnya pada motivasi.[25]

Dari beberapa pendapat para pakar tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai macam proses pembelajaran untuk menciptakan pola hidup yang cocok sesuai dengan lingkungannya.

---

[24] Wibowo,. ***Budaya Organisasi,*** (Jakarta: Raja Grafindo Persada: 2010) h.15
[25] Wibowo,. ***Budaya Organisasi,*** (Jakarta: Raja Grafindo Persada: 2010) h.16

## 2. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dallam organisasi lainnya. Namun budaya organisai menunjukan ciri-ciri, karakteristik, atau sifat tertentu yang menunjukan kesamaannya. Terminologi yang di[ergunakan para ahli untuk menunjukan karakteristik budaya organisasi sangat bervariasi. Hal tersebut menunjukan beragamnya ciri-ciri, sifat dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi.

> Akar dari suatu budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang secara kolektif dihargai oleh semua anggota organisasi. Karakteristik budaya organisasi menunjukan ciri-ciri, sifat-sifat, unsur-unsur atau elemen-elemen yang terdapat dalam suatu budaya organisasi. Cukup terdapat banyak pandangan dari para ahli tentang pendapat karakteristik organisasi, setiap organisasi akan menampakan sifat dan cirinya berdasar karakteristik budaya organisasi yang dimilikinya.[26]

Sementara itu, Jeff Cartwright (1999:44) mengemukakan bahwa terdapat sembilan karakteristik budaya organisasi yang bersifat Motivasional, yang terdiri dari: *Identification, equity, equality, consensus, instrumentality, rationality, development, groud dynamics, dan internalication.*

Adapun motivasi mempunyai dua arah, yaitu; (a) positif, yang bersifat menarik dan (b) negatif, yang bersifat mendorong. Di antara keduanya terdapat "*Índeference",* yang berarti tidak bergerakn, tidak mempunyai motivasi, atau menjadi demotivasi, atau kehilangan motivasi. Kesembilan faktor kunci motivasi dipertimbangkan mempunyai tiga dimensi.[27]

---

[26] Wibowo, ***Budaya Organisasi,*** (Jakarta: Raja Grafindo Persada: 2010) h.35
[27] Wibowo *Op cit* h.39

### 3. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukan peranan atau kegunaan, Funsgsi budaya organisasi, menurut Robert Kreinerdan Angelo Kinicki (2001: 73) adalah :

a. Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan organisasi diakui sebagai organisasi yang inovatif dengan mengembangkan hal baru. Identitas organisasi menunjukan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
b. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

## J. Membangun Budaya Berprestasi

Budaya organisasi yang mengarah pada peningkatan dan mendorong kemajuan organisasi adalah budaya yang mengarah pada peningkatan prestasi organisasi. Dikatakan prestasi apabila memiliki value / nilai yang membanggakan. Dengan demikian, maka kewajiban kita adalah membangun sebuah budaya organisasi untuk selalu berprestasi dalam segala hal.

> Dalam suatu organisasi dengan budaya berprestasi, maka pemimpin menyatakan dan mengkomunikasikan dengan jelas visi dan tujuan organisasi kepada semua Kader dan atau pengurus organisasi. Organisasi dengan budaya berprestasi mempunyai sasaran yang dapat diukur dan mempertahankan orang yang memiliki akuntabilitas untuk mencapainya. Mereka mempunyai sistem penilaian yang transparan dan jujur yang dikaitkan dengan reward atau penghargaan.[28]

Budaya berprestasi menekankan pada nilai yang harus dicapai dan target yang harus dipenuhi. Sehingga dalam hal ini kader atau pengurus organisasi akan merasa sangat berpengaruh bagi kehidupannya yang akan datang. Seseorang yang memiliki semangat berprestasi tinggi ia akan selalu mengejar dan mencari segala hal selama ia

[28] Wibowo, ***Budaya Organisasi***., (Jakarta: RajaGrafindo Persada: 2011) h. 115

belum mengetahuinya, sampai kemudian ia betul-betul memahami dan menguasai apa yang menjadi targetnya.

## K. Motivasi

### 1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang dalam bahasa inggris berarti *to move* adalah kata kerja yang artinya menggerakan. Motivasi itu sendiri dalam bahasa inggris adalah motivation yaitu sebuah kata benda yang artinya menggerakan.

Secara psikologi ada juga yang mendefinisikan bahwa motivasi mewakili proses-proses psikologial yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya presistensi kegiatan-kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan pada tujuan tertentu, (Michell, dalam Winardi, 2001,1).[29]

Dalam pengertian lain, dikatakan bahwa motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan, atau keadaan dan kesiapan individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu (Utsman, 1993:23)[30].

> Ada dua pendekatan yang dapat digunakan untuk meninjau dan memahami motivasi, yakni *Pertama:* motivasi dipandang sebagai suatu proses. Pengetahuan tentang proses ini dapat membantu guru menjelaskan tingkah laku yang diamati dan meramalkan tingkah laku orang lain. *Kedua:* menentukan karakteristik, proses ini berdasarkan petunjuk-petunjuk tingkah laku seseorang. Petunjuk-petunjuk tersebut dapat dipercaya apabila tampak kegunaannya untuk meramalkan dan menjelaskan tingkah laku lainnya.[31]

---

[29] Abdurakhman Gintings, ***Esensi praktis belajar & pembelajaran,*** (Bandung: humaniora, 2008) h.86

[30] Heri Gunawan,. ***Kurikulum dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*** (Jakarta, Alfabeta, 2013) h.140

[31] Oemar Hamalik, ***Kurikulum dan Pembelajaran***, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 105

Motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan pribadi yang bermotivasi memberikan respons-respons ke arah suatu tujuan tertentu. Respons-respons-itu berfungsi mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh perubahan energi dalam dirinya.

Dalam sudut pandang yang sama bahwa motivasi merupaka suatu prosesperubahan energi dalam diri seseorang adalah ketika motivasi ditandai dengan timbulnya perasaan *(Affective arousal).* Mula mula berupa ketegangan psikologis, lalu berupa suasana emosi, suasana emosi ini menimbulkan tingkah laku yang bermotif[32].

Dalam proses belajar, motivasi sangat diperlukan, sebab seseorang yang tidak mempunyai motivasi untuk belajar lalu kemudian juga dapat berprestasi tak akan mungkin melakukan aktivitas belajar, hal ini merupakan pertanda bahwa sesuatu yang akan dikerjakan itu tidak menyentuh kebutuhannya. Segala sesuatu yang menarik minat orang lain  belum tentu menarik minat orang tertentu selama suatu itu tidak bersentuhan dengan kebutuhannya.

Maslow (1994,1970) sangat percaya bahwa tingkah laku manusia dibangkitkan dan diarahkan oleh kebutuhan-kebutuhan tertentu, seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, rasa cinta, penghargaan aktualisasi diri, mengetahui dan mengerti dan kebutuhan estetik[33].

Oleh karena itu, apa pun yang seseorang lihat sudah tentu akan membangkitkan motivasi, terutama jika seandainya yang seseorang lihat merupakan sesuatu yang ingin dimiliki, dengan diberikannnya hawa nafsu oleh Allah Swt, manusia akan terus memiliki sifat ingin unggul, karena sampai kapanpun setiap manusia akan selalu mempunyai hubungan dengan kepentingannya sendiri.

---

[32] Oemar Hamalik, *Op.cit* h. 106
[33] Syaiful Bahri Djamarah, ***Psikologi Belajar*** (Jakarta: rineka cipta, 2011), h.148-149

## 2. Jenis – jenis motivasi

Dalam membicarakan soal jenis motivasi, hanya akan dibahas dari dua sudut pandang, yakni motivasi yang berasal dari dalam diri pribadi seseorang yang disebut dengan "Motivasi Intrinsik" dan motivasi yang berasal dari luar diri seseorang atau yang disebut dengan " Motivasi ekstrinsik" [34].

### a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi itu intrinsik bila tujuannya inheren dengan situasi belajar dan bertemu dengan kebutuhan dan tujuan seseorang utnuk menguasai nilai-nilai yang terkandung dalam pelajaran itu. Seorang pembelajar termotivasi untuk belajar semata-mata menguasai nilai-nilai yang terkandung dalam pelajaran, disisi lain suatu hal yang akan didapatkan juga adalah seperti nilai yang tinggi, penghargaan atau hadiah dan sebagainya.

Bila seseorang telah memiliki motivasi intrinsik dalam dirinya maka ia secara sadar akan melakukan sesuatu kegiatan yang tidak memerlukan motivasi dari luar dirinya. Dalam aktivitas belajar motivasi sangat diperlukan, terutama belajar sendiri. Seseorang yang tidak memiliki motivasi intrinsik akan sulit untuk melakukan belajar secara terus menerus.

Motivasi Intrinsik ini diantaranya ditimbulkan oleh faktor-faktor yang muncul dari priadi seorang pembelajar itu sendiri terutama akan kesadaran manfaat seseorang itu sendiri, manfaat tersebut bisa berupa keterpakaian kompetensi dalam bidang yang sedenag dipelajari dalam pekerjaan atau kehidupannya kelak, lalu keterpakaian pengetahuan yang diperoleh dari pembelajaran dalam memperluas wawasannya sehingga memberikan kemampuan dalam mempelajari materi lain[35]

.

---

[34] Syaiful Bahri Djamarah, *Op cit,* h.150-151

[35] Abdurrokhman Gintings, ***Esensi Praktis Belajar & Pembelajaran,*** (Bandung, humaniora: 2010) h. 89

Perlu ditegaskan bahwa seseorang yang memiliki motivasi intrinsik cenderung akan menjadi orang yang terdidik, yang berpengetahuan, dan orang yang akan memiliki keahlian dibidang tertentu. Gemar belajar, dibidang apapun adalah aktivitas yang tak pernah sepi dari kegiatan seseorang yang memiliki motivasi intrinsik. Seperti halnya aktivitas membaca dan berlatih sebuah skill, bahkan ada istilah mengatakan bahwa membaca adalah gerbang ke lautan pengetahuan, maka tidak ada seorang pun yang berilmu tanpa melakukan aktivitas membaca.

Dorongan untuk menjadi seseorang yang berprestasi bersumber pada kebutuhan yang berisikan keharusan untuk menjadi orang yang terdidik dan berpengetahuan. Jadi motivasi inttrinsik akan muncul berdasarkan kesadaran dengan tujuan esensial, bukan sekedar atribut atau seremonial.

**b. Motivasi Ekstrinsik**

Secara umum yang disebut dengan motivasi ekstrinsik adalah kebalikan dari motivasi intrinsik. Motivasi berprestasi seseorang dikatakan ekstrinsik bila ia menempatkan rangsangan atau pengaruh dari luar dirinya sendiri. Motivasi ekstrinsik bukan jenis motivasi yang tidak diperlukan dan tidak baik dalam konteks pendidikan. Motivasi ekstrinsik diperlukan agar seseorang dalam mengejar prestasi memliki geliat dan semangat juang yang tinggi dan memicu dirinya untuk menjadi pribadi yang menularkan semangat prestasi bagi orang lain.

Berbagai macam cara bisa dilakukan agar seseorang dapat berperestasi, suasana lingkungan baik tempat tinggal dan organisasi serta pergaulan seseorang akan sangat berdampak pada lahirnya motivasi ekstrinsik itu sendiri, misalnya seorang pimpinan dalam organisasi yang memiliki pengaruh yang kuat lalu

ditunjang dengan prestasi pribadi yang ia raih tentu akan berdampak besar bagi kader atu pengurus dibawahnya atau bahkan tidak kemungkinan sebaliknya. Karenanya motivasi ekstrinsik ini akan sangat berdampak baik apabila dalam diri seseorang yang tidak memiliki motivasi intrinsik dalam dirinya.

> Motifasi ekstrinsik yang negatif maupun motivasi ekstrinsik yang positif, sama-sama mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang. penghargaan, hadiah, pujian, dan sebagainya berpengaruh positif terhadap kehidupan seseorang. Sedangkan jika seadainya yang didapat adalah ejekan, celaan, ataupun hukuman, suasana ini akan berbanding terbalik manakala seseorang tersebut betul-betul tidak memiliki motivasi diri dalam pribadinya. Dalam motivasi ekstrinsik efek yang sebetulnya tidak diharapkan adalah kecenderungan ketergantungan seseorang terhadap segala sesuatu yang berasal dari luar dirinya[36].

Dengan melihat dari berbagai teori yang ada, tentu kita dapat menganalisa tentang beberapa dampak motivasi yang ada dalam diri seseorang. Baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik keduanya memang memiliki peranan yang penting terhadap pribadi seseorang, oleh karena itu untuk menjadi seorang mahasiswa yang berprestasi idealnya dapat menyeimbangkan berbagai macam pengaruh agar tidak terlalu bersandar terhadap dirinya atau orang lain.

## L. Motivasi Prestasi

Motivasi prestasi adalah dorongan seseorang untuk menuai hasil terbaiknya dalam berbagai bidang, seperti halnya perihal akademik didalam dunia belajar atau prestasi lain seperti pandai berpidato dan lain sebagainya. Dalam pendapat para tokoh kita sebetulnya dapat menemukan beragamnya teori motivasi prestasi yang terjadi didalam sebuah organisasi atau pekerjaan. Motivasi prestasi ini lahir akibat ada rangsangan dari luar dirinya, seseorang akan merasa tertarik terhadap prestasi orang lain,

[36] Syaiful Bahri Djamarah, *Op. Cit*, h.153

selain itu munculnya seseorang untuk berprestasi juga bisa disebabkan karena tekanan atau desakan dari lingkungan seperti keluarga, teman atau organisasi.

Berikut adalah beberapa pendapat para tokoh tentang teori Motivasi seseorang dalam menumbukan prestasi diantaranya:

Teori kebutuhan menurut McClelland mengemukaan bahwa motivasi erat hubungannya dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan diperoleh dari kebudayaan. Teori kebutuhan itu antara lain: Kebutuhan prestasi atau *(Need For Achievment)*, kebutuhan akan afiliasi *(Need For Afiliation)*, dan kebutuhan akan kekuasaan *(Need For Power)*.[37]

> Sementara itu Hezberg mengembangkan teori dua faktor tentang Motivasi; yaitu faktor yang membuat orang merasa puas dan yang membuat tidak puas yang juga dikenal sebagai teori Higieni Motivasi. Teori ini mengemukakan serangkaian kondisi Intrinsik, yaitu apabila terdapat dalam pekerjaan maka akan menggerakan tingkat motivasi yang kuat, sehingga menghasilkan prestasi yang baik[38]

Prestasi didapat tentu bukan dengan cara yang mudah, butuh proses dan semangat belajar agar tujuan dapat dicapai. Dorongan yang ada baik dalam diri seorang mahasiswa dan dorongan yang terdapat dalam lingkungannya juga akan memiliki peran tersendiri dfalam mewujudkan prestsasi yang diharapkan.

## M. Pengertian dan Indikator Prestasi .

Prestasi adalah hasil belajar dari suatu kegiatan yang dikerjakan, diciptakan baik secara individual maupun kelompok.

---

[37]Edy sutrisno, ***Manajemen Sumber Daya Manusia.,*** (Jakarta: Prenaada media Group, 2009)., h.128

[38] Manahan P. Tampubolon, ***Perilaku Keorganisasian*** (Bogor: Ghalia Indonesia: 2012) h. 92-93

Menurut WJS. Poerdaminata prestasi adalah hasil yang telah dicapai (dilakukan, dikerjakan, dan sebagainya)[39].

Berbicara soal prestasi tentu bagi seorang mahasiswa dapat diukur melalui indek prestasi komulatif (IPK) yang teertera dalam kartu hasil study (KHS) disetiap semesternya, namun dalam konteks lain prestasi dapat diukur dengan tidak mengacu pada nilai-nilai akademik mahasiswa, melainkan prestasi non akademik seperti juara lomba futsal, ceramah agama dan sebagainya

Prestasi dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan sebagai hasil yang telah dicapai (dari yang telah dilakukan atau dikerjakan). Sedangkan Nana sudjana mengartikan prestasi adalah kemampuan-kemampuan yang dimiliki siswa setelah ia menerima pengalaman belajar[40].

Sedangkan menurut Nashrun harapan dan kawan-kawan memberi batasan bahwa prestasi adalah penialaian pendidikan tentang perkembangan dan kemajuan peserta didik yang berkenaan dengan penguasaan bahan pelajaran yang disajikan kepada mereka serta nilai yang terdapat dalam kurikulum.

Jadi prestasi adalah hasil yang diperoleh seorang mahasiswa berupa kemampuan-kemampuan setelah melalui proses yang dinamakan belajar. Prestasi yang sering dilambangkan angka dapat dikatakan ideal bila mencakup ketiga aspek, yakni aspek Kognitif, afektif dan Psikomotorik yang ikut berubah akibat adanya pengalaman dan lingkungan seorang mahasiswa.

Prestasi yang dimaksud penulis disini adalah prestasi dalam dua sudut pandang, yakni prestasi akademik dan prestasi non akademik. Prestasi akademik dapat diukur

---

[39] WJS. Poeraminata, ***Kamus Umum Bahasas Indonesia,*** (Jakarta : Balai pustaka, 1976) cet. 5 h.649

[40] Nana sudjana, ***Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar***, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 1999/h.22

dengan pencapaian indeks prestasi komulatif (IPK), sedangkan prestasi non akademik penulis mendokumentasikan piagam penghargaan, sertifikat dll.

Hasil pengajaran yang baik haruslah bersifat menyeluruh, artinya bukan sekedar penguasaan pengetahuan semata tetapi juga nampak dalam perubahan sikap dan tingkah laku secara terpadu. Semua hasil yang diperoleh membentuk satu sistem nilai ( Value sistem) yang dapat membentuk keperibadian peserta didik, sehingga memberi warna dan arah dalam semua perbuatannya.[41]

Pada prinsipnya, pengungkapan hasil belajar ideal atau prestasi meliputi segenap aspek psikologis yang berubah sebagai akibat pengalaman dan proses belajar mengajar, namun semuanya ada yang tidak bisa diamati secara langsung adapun indikator pretasi adalah:

1. Ranah cipta (Kognitif)

   Ranah kognitif berkenaan dengan hasil belajar intelektual yang teridiri dari enam aspek, yakni pengetahuan, ingatan, pemahaman, aplikasi, analisis, sintesis, dan evaluasi. Berikut ini adalah uraiannya.

   a. Pengetahuan dan ingatan, indikatornya adalah dapat menunjukan, dapat membandingkan, dapat menghubungkan, dan dapat menyebutkan
   b. Pemahaman, indikatornya adalah mahasiswa dapat menjelaskan, dapat mendefinisikan dengan lisan.
   c. Aplikasi indikatornya ia dapat memberikan contoh, dapat menggunakan secara tepat.
   d. Analisi, indikatornya mahasiswa dapat menguraikan, dapat mengklasifikasikan/memilah – milah.

[41] Nana sudjana, ***Dasar –dasar proses belajar mengajar***, (bandung: PT sinar baru Algasindo, 1998) h.38

e. Sintesis, indikatornya mahasiswa dapat menghubungkan, menyimpulkan, dan menggeneralisasikan.

2. Ranah rasa (Afektif)

Ranah afektif berkenaan dengan sikap yang terdiri dari lima aspek, yakni penerimaan, jawaban, atau reaksi, penilaian karakterisasi, dan internalisasi. Berikut ini adalah uraiannya.

a. Penerimaan, indikatorny adalah mahasiswa dapat menunjukan sikap menerima atau menolak.
b. Jawaban atau reaksi, indikatornya adalah kesediaan berpartisipasi, kesediaan memanfaatkan.
c. Penilaian, indikatornya adalah menganggap pentong dan bermanfaat, menganggap indah dan harmonis.
d. Karakterisasi, indikatornya adalah melembagakan / meniadakan, menjelmakan dalam pribadi dan perilaku sehari hari.
e. Internalisasi, indikatornya adalah mengakui dan meyakini, mengingkari.

3. Ranah karsa (Psikomotorik)

Ranah psikomotorik berkenaan dengan hasil belajar keterampilan dan kemampuan bertindak. Adapun indikatornya adalah :

a. Kecakapan mengkoordinasikan gerak mata, tangan, kaki, dan anggota tubuh lainnya.
b. Kecakapan ekspresi verbal, kefasihan melafalkan/mengucapkan, kecakapan membuat mimik dan gerak jasmani.[42]

[42] Muhibin syah, ***Psikologi Belajar***, (jakarta : Logos Wacana Ilmu, 1999) h.193-195

## N. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Prestasi

Belajar merupakan suatu proses yang menimbulkan terjadinya suatu perubahan dalam tingkah laku dan atau kecakapan. Sampai dimana perubahan itu dapat tercapai atau dengan kata lain, berhasil atau tidaknya belajar itu tergantung terhadap faktor yang mempengaruhinya. Dalam istilah belajar ada dua faktor yang mempengaruhi hasil belajarnya/prestasi, yaitu faktor intern dan ekstern.

1. Faktor internal (faktor dari dalam diri)

   Faktor internal meliputi dua aspek yaitu : aspek fisiologi (yang bersifat jasmaniyah) dan aspek psikologi (aspek yang bersifat rohaniyah).

   a. Aspek fisiologi

      Kondisi umum dan tonus (tegangan otot) yang menandai tingkat kebugaran organ-organ tubuh dan sendi-sendinya, dapat mempengaruhi semangat dan intensitas peserta didik dalam mengikuti sebuah mata pelajaran atau mata kuliah. Kondisi tubuh yang lemah apalagi jika disertai dengan sakit kepala misalnya, dapat menurunkan ranah cipta (kognitif) sehingga materi yang dipelajarinyapun kurang baik. Dalam rangka menjaga kebugaran tubuh siswa dianjurkan untuk berolahraga dan memakan makanan yang bergizi.

   b. Aspke psikologis

      Faktor yang termasuk aspek psikologis yang dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas perolehan hasil pembelajaran yang lebih esensial itu adalah sebagai berikut:

      1) Intelegensi
      2) Sikap
      3) Minat dan bakat

4) Motivasi

2. Faktor eksternal (faktor dari luar diri)

Faktor eksternal yang mempengaruhi keberhasilan belajar atau prestasi yaitu lingkungan sosial dan non-sosial, Muhibin syah mengatakan bahwa "lingkungan sosial seperti guru/dosen, para staff administrasi, dan teman sekelas dapat mempengaruhi semangat belajar seorang peserta didik".

Selanjutnya dalam dunia pendidikan yang tergolong lingkungan sosial adalah teman sepermainannya, teman dekat dalam sebuah lingkungan pendidikan dalam hal ini adalah Perguruan Tinggi (Kampus) akan memiliki corak yang beragam, jenis pertemanan bisa dalam sebuah lingkungan kelas, kos-kosan dan sebuah organisasi.

Lingkungan organisasi sebagai lingkungan sosial merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi seorang mahasiswa atau peserta didik memicu prestasi, organisasi yang memiliki budaya dan aktifitas yang baik maka akan berpengaruh besar terhadap pengurus dang anggotanya,begitupun sebaliknya.

> Hasil belajar yang dapat dicapai peserta didik dipengaruhi oleh dua faktor utama yakni faktor dari dalam seorang peserta didik dan faktor yang datang dari luar atau faktor lingkungan. Faktor dari dalam peserta didik seperti kemampuan yang dimiliki seorang peserta didik, motivasi belajar, minat dan perhatian, sikap dan kebiasaan belajar, ketekunan, sosial ekonomi, faktor fisik dan psikis peserta didik.faktor kemampuan seorang peserta didik sangat berpengaruh terhadap hasil belajar yang dicapai. Seperti dikemukakan oleh Clark bahwa hasil belajar disekolah 70% dipengaruhi oleh kemampuan peserta didik dan 30% dipengaruhi oleh lingkungan.[43]

Disamping faktor yang ada dalam diri seorang peserta didik atau hasil sbelajar atau prestasi juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan seperti faktor keluarga/keadaan

[43] Nana sudjdana, *Op, Cit* h.39

rumah tangga, guru dan cara mengajarnya, alat-alat yang digunakan dalam belajar mengajar, lingkungan, kesempatan yang tersedia, dan motivasi sosial[44].

c. Keadaan keluarga
   Sudut pandang secara ekonomis ada dua macam yakni ada keluarga yang kaya dan ada keluarga yang ekonominya lemah atau kurang mampu. Ada juga keluarga yang sealalu diliputi dengan suasana yang tentram dan damai, tetapiada pula yang sebaliknya, ada keluarga yang terdiri dari ayah dan ibu yang terpelajar dan ada pula yang kurang pengetahuan. Ada pula yang biasa saja, suasana dan keadaan rumah yang bermacam-macam itu mau tidak mau turut menentukan bagaimana dan sampai dimana belajar dialami dan dicapai oleh anak-anaknya
   .
d. Guru atau Dosen dan cara mengajar
   Faktor guru dan cara mengajar merupakan faktor yang penting, ia berpengaruh pada bagaimana pembentukan sikap dan keperibadian guru, tinggi rendahnya pengetahuan yang dimiliki guru, dan bagaimana cara guru atau dosen itu mengajarkan pengetahuan itu kepada anak-anaknya turut menentukan hasil belajar yang dicapai oleh seorang peserta didik.

e. Motivasi sosial
   Karena belajar adalah suatu proses yang timbul dari dalam, maka faktor motivasi memegang peran penting. Jika seorang guru atau orang tua dapat memberikan motivasi yang baik pada anak-anak timbulah dalam diri anak itu dorongan dan hasrat untuk belajar lebih baik.

[44] M. Ngalim Purwanto, ***Psikologi Pendidikan,*** (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 1999) h.102