

PROPOSAL PENELITIAN

**MEMBANGUN PERILAKU INDIVIDU DAN KELOMPOK MELALUI
MOTIVASI BELAJAR DALAM MENDUKUNG
*LEARNING ORGANIZATION***



TIM PENELITI

1. Dra. Widayati, M.Si (NIDN. 0724045601)
2. Drs. Sudarmadji, MM (NIDN. 0018095501)

**JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS Dr. SOETOMO
SURABAYA
2017**

**HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN UNGGULAN DIPA UNITOMO**

Judul Penelitian : Membangun Perilaku Individu dan Kelompok Melalui Motivasi Belajar Dalam Mendukung *Learning Organization*

Kode/Nama Rumpun Ilmu : 570/ Ilmu Administrasi

Peneliti

a. Nama Lengkap : Dra. Widayati, M.Si
b. NIDN : 0724045601
c. Jabatan Fungsional : Pembina
d. Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
e. Nomor HP : 081230441022
f. Alamat surel (*e-mail*) : widayati622@gmail.com

Anggota Peneliti (1)

a. Nama Lengkap : Drs. Sudarmadji, MM.
b. NIDN : 0018095501
c. Perguruan Tinggi : Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Lama Penelitian : 0,5 tahun

Biaya Penelitian : Rp. 15.000.000

Surabaya, 02 November 2017

Mengetahui
Dekan

Ketua Peneliti,
Tanda Tangan

Dr. Amirul Mustofa, M.Si
NPP. 91.01.1.085

Dra. Widayati, M.Si.
NPP. 88.01.1.048

Menyetujui,
Ketua Lembaga Penelitian

Dr. Sri Utami Ady, SE., MM
NPP. 94.01.1.170

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
IDENTITAS DAN URAIAN UMUM	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
1.1. Judul Penelitian.....	1
1.2. Bidang Ilmu	1
1.3. Pendahuluan.....	1
1.4. Rumusan Masalah	3
1.5. Tujuan Penelitian	3
1.6. Tinjauan Pustaka.....	3
1.7. Metode Penelitian	15
1.8. Manfaat Penelitian	16
1.9. Jadwal Pelaksanaan.....	17
1.10. Personalia Penelitian	17

LAMPIRAN :

- Lampiran 1. Daftar Pustaka
Lampiran 2. Biodata Tim Peneliti

DAFTAR TABEL

1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian	17
--	----

DAFTAR GAMBAR

- | | |
|--|----|
| 1. Model teori Isi dari Motivasi | 11 |
|--|----|

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dari pengamaan yang telah penulis lakukan, mahasiswa sekarang kurang termotivasi untuk membuat kelompok kelompok belajar, hari ini dengan mengalirnya teknologi dengan membuka alat komunikasi yang dapat dan dianggap teman untuk menyelesaikan jawaban-jawaban dalam tugas yang diberikan oleh para dosen. Padahal masalah akan timbul dari perilaku-perilaku individu yang dapat menerima atau tidak menerima dalam menyelesaikan masalah.

Dalam berinteraksi para individu dalam proses belajar ada yang positif dalam mendukung organisasi dalam hal ini adalah organisasi dalam kelas sesuai perkuliahan yang dihadapi. Tetapi sebaliknya berperilaku negatif yang menghambat organisasi juga akan dimungkinkan. Sebagai contoh, dalam Husaini Usman (2013:175), di dalam organisasi terdapat individu-individu yang penuh inisiatif, inovatif, kreatif, rajin, disiplin, dan berani menghadapi resiko untuk mencapai tujuan individu dan organisasi secara efektif dan efisien. Sebaliknya, ada individu-individu yang secara pasif, apatis, menunggu instruksi, masa bodoh, malas, tidak disiplin, takut mengambil resiko. Bahkan kelompok, mengemukakan hal-hal yang tidak relevan dengan masalah dan merasa pintar sendiri.

Apa yang telah dijelaskan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa perilaku individu dalam organisasi terbagi atas perilaku yang berorientasi pada :

1. Berorientasi pada tugas, 2. Pembinaan kelompok dan 3. Diri sendiri. Jadi dalam

memahami Perilaku Organisasi bagaimana dalam mengembangkan perilaku yang berorientasi pada : Tugas, pembinaan kelompok secara maksimal, pada diri sendiri agar dapat belajar maksimal. Perkembangan teknologi yang semakin pesat, teknik belajar maupun pendidikan kepada para masyarakat khususnya mahasiswa yang sedang belajar masih belum menunjukkan motivasi yang sangat kuat untuk melakukan perubahan.

Era global akan berafiliasi pada perubahan dan perkembangan teknologi karena :

1. Arus komunikasi sangat deras.
2. Dukungan teknologi dan informasi canggih
3. Terjadi perubahan global
4. Kehidupan antar Negara tanpa batas
5. Perlu perubahan kepemimpinan.

Seperti apa yang dituliskan dalam pernyataan (Prof Prahalad, dalam Sedarmayanti 2010) , *If you do not learn,you do not change. If you do not change you die “ The problem is change or die “* berubah atau mati . Oleh karena itu relevansi dengan motivasi untuk menumbuhkan dan semangat belajar, perlu adanya perubahan. Pertanyaanya mengapa perlu perubahan, maka dalam perubahan mengandung makna-makna sbb : (Dalam Sedarmayanti, 2010 Manajemen Change)

- a. Menjanjikan perbaikan dan keuntungan.
- b. Menghilangkan masalah
- c. Menimbulkan harapan baru

- d. Menciptakan tantangan /peluang
- e. Menghancurkan dominasi kekuasaan
- f. Melepas ketergantungan
- g. Memacu pertumbuhan
- h. Membangkitkan semangat

Dari komponen yang ada maka sangatlah bermakna bila berubah apakah melalui motivasi atau dengan perubahan secara evolusi memberikan dampak membangkitkan semangat, memacu untuk pertumbuhan, melepas ketergantungan, karena dituntut untuk berubah yang lebih baik melalui organisasi yang terus belajar.

Oleh karena itu kami mengambil tema penelitian melalui “ Membangun Perilaku Individu dan Kelompok melalui Motivasi Belajar dalam mendukung Learning Organization “

1.2.RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian pendahuluan tersebut di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimanakah Motivasi Belajar Individu dan Motivasi Belajar Kelompok dalam Mahasiswa untuk membangun *Learning Organization*
- 2) Kendala-kendala apa yang dialami dalam belajar individu dan kelompok

1.3.TUJUAN PENELITIAN

Atas dasar latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Tujuan Umum penelitian ini adalah:

Untuk mendeskripsikan motivasi belajar individu dan belajar kelompok mahasiswa dalam membangun *Learning Organization*

- 2) Tujuan Khusus penelitian ini adalah untuk:

Mendeskripsikan motivasi belajar individu maupun kelompok dilihat dari : a) Kebutuhan/keinginan; b) Dorongan dalam kegiatan; c) Prestasi; d) Afiliasi; e) Kompetensi; f) Kekuasaan, g) Atensi(perhatian); h) Interest (tertarik); i)Desire (terangsang); dan Action (tindakan)

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- 1) Manfaat Akademik : Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan kontribusi bagi perkembangan Ilmu Administrasi Niaga pada umumnya dan bidang perilaku organisasi pada khususnya. Temuan-temuan yang diharapkan dalam penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan informasi dan gambaran tentang Motivasi belajar individu dan belajar kelompok dengan : a) kebutuhan/keinginan; b) Dorongan dalam kegiatan; c) Afiliasi; e) Kompetensi; f) Kekuasaan, g) Atensi (perhatian); i) Desire (terangsang); dan Action(tindakan)

- 2) Manfaat Praktis :

Sebagai salah satu instrument monitoring pembelajaran mahasiswa dalam membangun learning organization dalam upaya merekomendasikan berbagai upaya untuk meningkatkan proses pembelajaran baik di kampus maupun masyarakat

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1 Perilaku Individu

Dalam sebuah organisasi atau institusi atau masyarakat, manusia adalah makluk sosial yang tidak mungkin untuk hidup sendiri, dan kehidupan tersebut akan dipengaruhi lingkungan lingkungan sekitarnya. Hal tersebut juga akan dilalui oleh masyarakat atau individu individu maupun kelompok yang masih menginginkan belajar, sama hal nya dengan apa yang dilakukan oleh mahasiswa yang sedang melalui proses belajar.

Keberhasilan suatu proses belajar adalah hasil dari interaksi interaksi antar individu dengan lainnya, disamping dengan lingkungan pengamatan, dan pengalaman . Perilaku Individu akan membuat keberhasilan suatu organisasi , dan akan membawa proses pengambilan keputusan seorang manajer, karena dalam perilaku individu merupakan fungsi dari interaksi antara seseorang dengan lingkungannya (Miftah Thoha, 35, 2012)

2.1.2. Karakteristik Individu.

Karakteristik Individu ditentukan oleh

- a. Kemampuan
- b. Kebutuhan
- c. Kepercayaan
- d. Pengalaman
- e. Pengharapan

- a. Kemampuan, manusia berbeda perilakunya, karena kemampuan tidak sama. Terbatasnya kemampuan, membuat seseorang bertingkah laku yang berbeda. Banyak yang diinginkan oleh individu atau manusia tetapi jawabannya manusia untuk mewujudkan keinginannya itu terbatas sehingga menyebabkan semua yang diinginkan tidak tercapai. Perbedaan kemampuan ini ada yang beranggapan karena sejak lahir, karena IQ berbeda kaarana keterbatasan fisik, kita harus kembali ke yang diatas bahwa kita ada kerena jenis kelamin yang beda.
- b. Kebutuhan, manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda. Bahwa ahli-ahli ilmu perilaku umumnya membicarakan bahwa manusia ini berperilaku karena didorong oleh serangkaian kebutuhan, sehingga pernyataan dalam diri seseorang yang menyebabkn berbuat untuk mencapai objek atau hasil. Pemahaman kebutuhan yang berbeda beda akan mendorong perilaku yang beda dan akan mendorong individu tersebut untuk mempertahankannya atau akan menyampaikan kepada seseorang untuk berakelompok karena kebutuhan sama.
- c. Kepercayaan, bagaimana diri kita atau orang lain dapat meningkatkan kepercayaan baik dalam melakukan suatu pekerjaan atau anggapan dari orang orang sekitarnya maka seseorang harus mau dan mampu dalam :
 1. Harus mengambil serangkaian usaha untuk mencapai tingkat pelaksanaan sebagai probabilitas.
 2. Jika tingkat pelaksanaan kerja itu dicapai, maka tingkat probabilitasnya akan mengarah kepada pencapaian kerja.

3. Harus mempunyai daya tarik dan berhasil bila kita melakukan pekerjaan.
4. Harus mampu dan ada daya tarik memimpin.

Dengan pernyataan tersebut diatas, model ini harus dapat dipahami bahwa kekuatan kepercayaan mendorong seseorang akan berperilaku dan mempunyai kekuatan dalam menghadapi lingkungan sekitarnya.

- d. Pengalaman, bahwa perilaku perilaku juga akan terbentuk karena pengalaman pengalaman yang saat dimana individu berada, dan harus memahami lingkungan. Bawa lingkungan lebih banyak memberikan kepada manusia dalam karakteristik yang dimiliki.
- e. Pengharapan, hal ini banyak berhubungan dengan motivasi kebutuhan, artinya karena perbedaan dari sesuatu yang diterima oleh seseorang tidak sama, maka ada harapan harapan dalam bentuk stimulus atau senang dan tidak senang.

Perilaku Individu (dalam Perilaku Organisasi, Robbin, 79 ,2012) bahwa Perilaku Individu akan dipengaruhi oleh karakteristik Biografis diantaranya : Karakteristik Biografis:

1. Usia, bahwa usia (umur) akan mempengaruhi tingkat kinerja dan tingkat daya pikir, dan tingkat atau cara bertindak, kecerdasan dan daya ingat, dan juga tingkat kesehatan.
2. Jenis Kelamin, ada banyak mitos yang mengatakan bahwa pada pekerjaan tertentu sebaiknya di pegang oleh jenis kelamin wanita dan pekerjaan tertentu di pegang oleh jenis kelamin pria. Tidak ada suatu hal yang

konsisten dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Sementara studi studi psikologis telah banyak menjumpai bahwa wanita lebih bersedia mematuhi otoritas, dan banyak pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinandari pada wanita dalam memiliki pengharapan (ekspektasi) sukses, tidak ada bukti yang menunjukkan bahwa jenis kelamin karyawan akan mempengaruuh kepuasan kerja.

3. Status Kawin, tidak cukup studi untuk menarik kesimpulan bahwa status perkawinan pada produktivitas. Namun banyak temuan riset bahwa karayawan yang sudah berstatus kawin absensi(tidak hadir) lebih sedikit dibanding status bujangan. Perkawinan dituntut untuk memaksakan tanggung jawab yang meningkat yang dapat membuat suatu pekerjaan yang ajek (steady) lebih berharga dan penting . Dan karyawan yang tekun dan aktif adalah yang sudah menikah.
4. Banyaknya Tanggungan, Sekali lagi tidak punya cukup informasi yang menghubungkan dengan produktivitas karyawan, teapi snga sedikit riset telah dilakukan mengenai hubungan antara banyaknya tanggungan yang dipunyai seorang karyawan dan absensi, pergantian , dan kepuasan kerja. Bukti yang kuat menyatakan bahwa banyaknya anak yang dipunyai seorang karyawan atau anak yang memerlukan kebutuhan khusus mempunyai korelasi yang positif dengan absensi, terutama wanita.
5. Masa Kerja, bahwa adanya isu beda pria-wanita, agaknya tidak ada isu yang lebih merupakan subjek mitaos dan spekulasi dari pada dampak

senioritas pada kinerja pekerjaan. Tidak ada alasan untuk meyakini bahwa orang-orang yang lebih lama berada pada suatu pekerjaan akan lebih produktif ketimbang mereka senioritasnya lebih rendah.

6. Kemampuan (ability), bahwa kita diciptakan tidaklah sama. Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dan kemampuan kemampuan keseluruhan dari seseorang individu pada hakikatnya tersusun dari 2(dua) perangkat faktor yaitu :

- 2.1.3. Kemampuan Intelektual, kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, uji IQ , atau uji saringan masuk perguruan tinggi , yang mengandung 7(tujuh) dimensi :

Dimensi	Kemampuan	Contoh Pekerjaan
Kecerdasan numeris	Kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat	Akuntansi
Pemahaman verbal	Kemampuan memahami apa yang dibaca dan di dengar serta hubungan kata satu sama lain.	Pengambil kebijakan
Kecepatan perceptual	Kemampuan mengenai kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat	Penyelidikan, mengenali petunjuk-petunjuk
Penalaran induktif	Kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.	Peneliti pasar, meramalkan.
Penalaran deduktif	Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.	Penyelia, memilih antara dua saran yang berlainan yang dikemukakan karyawan

Visualisasi ruang	Kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang akan diubah.	Dekorator interior suatu kanotor.
Ingatan	Kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.	Mengingat, hafal.

2.1.4. Kemampuan Fisik, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan ketrampilan, dan lebih terbakukan.

Dalam kemampuan fisik ini banyak hal yang harus diperhatikan ada 9 (Sembilan) dasar yang melibatkan kemampuan fisik antara lain :

Faktor -faktor Kekuatan	
1.Kekuatan dinamis	Kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara ber ulang ulang atau sinambung sepanjaga suaaatu kurun waktu.
2.Kekuatan tubuh	Kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot tubuh (terutma perut).
3.Kekuatan static	Kemampuan menggunakan kemampuan objek luar
4.Kekuatan	Kemampuan menghabiskan suatu maksimum energy exwsplosif dalam suatu tindakan explosif
Faktor-faktor keluwesan	Dan meregang punggung sejauh mungkin.
5.Keluwesan extent	Kemampuan menggerakkan otot tubuh
6.Keluwesan dinamis	Kemampuan menggunakan gerakan cepat.
Faktor-faktor lain	
7.Koordinasi tubuh	Kemampuan mengkoordinasikan tindakan atindakan serentak dari bagian bagian tubuh yang berlainan.
8.Kesetimbangan	Kemampuan mempertahankan kesetimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang menganggu kesetimbangan itu.
9.Stamina	Kemampuan melanjutkan upaya maksimum

	yang menuntu upaya yang diperpanjang sepanjang suatu kurun waktu.
--	---

2.1.5 Kepribadian,

Kepribadian adalah cara cara individu dalam bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain, bagaimana sikap atau pesona(charm) suatu positif terhadap hidup, wajah yang tersenyum atau konsepdinamis yang memberikan pengembangan diri. Ada suatu argument bahwa kepribadian individu merupakan hasil dari keturunan, dan keturunan memainkan sebagai faktor teerpenting dalam mendefinisikan kepribadian antara lain : riset genetic, studi anak kembar yang dipisahkan sejak lahir, memeriksa kepuasaan kerja, tetapi kepribadian tidak ditemukan dari hasil riset keturunan.

2.1.6 Perilaku Kelompok

Bawa kelompok merupakan bagian kehidupan manusia, karena manusia tiap hari melakukan kegiatan-kegiatan aktivitas. Demikian pula kelompok merupakan bagian kehidupan dari organisasi, mengapa orang atau anggota oraganisasi berkelompok. Banyak yang menyebkan orang atau individu berkelompok baik organisasi besar atau kecil.

Dimulai karena kesamaan tugas, aktivitas, kedekatan , , kepentingan menyelesaikan tugas, karena sering berjumpa, kesamaan kesenangan bersama ada kepentingan belajar bersama, atau ingin menggali hal hal yang menimbulkan kedekatan.

Bawa Perilaku kelompok akan melalui proses-proses, yang berlanjut dengan menghasilkan kerja, dan menghilangkan kemalasan sosial yanag melukiskan suatu kerugian, dan dalam proses-proses kelompok dapat menghasilkan hasil yang positip, yaitu kelompok dapat menciptakan keluaran yang lebih besar dari jumlah masukan masukan antara lain :

- a. Perilaku Kelompok melalui proses, dapat menghasilkan sinergi, efek fasilitas sosial.
- b. Perilku Kelompok melalui Tugas Tugas kelompok.
- c. Perilaku Kelompok dapat mewujudkan pengambilan keputusan secara kelompok
- d. Perilaku kelompok banyak memberikan keuntungan , misalnya keuntungan utama adalah
 1. Informasi dan pengetahuan akan lebih lengkap dengan mengumpulkan sumber daya darai indiviadu, dan lebih banyak mengambil proses keputusan yang menguntungkan;
 2. Keanekaragaman pandangan , lebih banyak dan alternaif yang perlu dipertimbangkan;
 3. Penerimaan baik dalam pemecahan masalah banyak mendapata dukungan keputusan yang lebih tinggi;
 4. Legitimasi secara demokratis dapat dibentuk secara konsisten.

Perilaku Kelompok menciptakan pikiran Kelompok, melahirkan norma norma consensus, dan mengesampingkan tindakan alternative.

Dalam Pikiran Kelompok, akan dapat memberikan usul atau mosi yang menentukan tanggung jawab dari kegiatan atau perilaku yanag menyimpang. Gejala-gejala atau sebuah fenomena pikiran kelompok banyak memberikan

sumbangannya pemikiran, atau mengurangi rasa malu bila mau menyampaikan pendapat atau usul, hal ini beberapa pikiran kelompok dapat memberikan pertimbangan antara lain ;

- a. Menghindari kata andai-andai dalam mengambil keputusan.
- b. Didukung secara mayoritas.
- c. Menghindari keragu-raguan.
- d. Suara secara aklamasi.

Perilaku Kelompok , merubah keputusan individu dan menekan resiko individu, dengan mengubah geseran kelompok. Teknik Pengambilan Keputusan, akan terjadi dalam kelompok interaksi, artinya bahwa kelompok kelompok lazim dimana anggota anggota berinteraksi satu sama lain secara tatap muka.

2.1.7 Motivasi

Berasal dari bahasa Latin movere, yang beraati bergerak dalam bahasa Inggrisnya , to move, Menurut Schunk , et.al (2010 dalam Husaini Usman' Motivation is the process whereby goal-directed activity is instigated and sustained (Motivasi adalah proses melalui kegiatan pencapaian atau tujuan yang telah mendorong dan berkelanjutan) . Motivasi merupakan proses, bukan output atau hasil.

Sebagai proses, kita tidak dapat mengamati secara langsung, tetapi secara tidak langsung melalui tindakan-tindakan, seperti pilihan kegiatan, usaha-usaha, dan ketabahan. Motivasi membutuhkan kegiatan baik fisik maupun non fisik (mental). Motivasi adalah kegiatan untuk mendorong individu-individu untuk

berbuat sesuatu untuk keinginan individu, adalah kebutuhan (need), keinginan (wish), dorongan (desire) atau impuls.

Motivasi adalah proses yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu, motivasi mendorong diri sendiri atau mendorong orang lain, danini bukan pekerjaan yang mudah.

Teori yang akan digunakan untuk menganalisa penelitian ini adalah melalui Teori Proses, yang memperhatikan perilaku dimulai dan dilaksanakan dalam proses motivasi,

Gambar Model Teori Isi dari Motivasi (Stoner & Freedman , 2000) adalah memperhatikan dan melihat Kebutuhan ----- dorongan ----- kegiatan dan Kepuasan.

Yang dimaksudkan :

1. Kebutuhan adalah keinginan,
2. Dorongan adalah memacu untuk melakukan kegiatan
3. Kegiatan adalah yang berhubungan dengan faktor eksternal dan internal yang menyebabkan mereka melakukan kegiatan.
4. Kepuasan merupakan hasil dari proses sesuai keinginan yang diinginkan

Sedangkan pendapat dari (Newstroo & Davis, 1997) Pola Motivasi memberikan pola motivasi dengan asumsi bahwa setiap manusia cenderung menembangkan pola motivasi tertentu sebagai hasil dari lingkungan budaya tempat manusia hidup. Pola ini sebagai sikap yang mempengaruhi cara kerja dan menjalani kehidupan mereka . 4 (empat) pola ini sangat penting untuk melihat motivasi dari orang adalah sebagai berikut :

Pola Motivasi	Keterangan
Prestasi	Dorongan untuk mengatasi tantangan, untuk maju, untuk berkembang, untuk mendapatkan yang terbaik, menuju pada kesempurnaan
Afiliasi	Dorongan untuk berhubungan dengan orang lain secara efektif atas dasar sosial, dorongan ingin memiliki sahabat sebanyak banyaknya.
Kompetensi	Dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas tinggi. Dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, ketekunan memecahkan masalah, dan berusaha keras untuk berinovasi, dan tidak mau kalah dengan orang lain.
Kekuasaan	Dorongan untuk mempengaruhi orang dan situasi.

Sedangkan Motivasi menurut Claser (1998) adalah (1). Survival, (2) belonging, (3)power, (4)fun dan (5) freedom.

Motivasi manusia, menurut Charles (2002) adalah (1) sex,(2) security, (3) dignity (4) power, (5) enjoyment, dan (6) competence.

Pendapat lain menurut (Akronim, 2003) Proses motivasi meliputi siklus yang disingkat AIDA yaitu Attention(perhatian), Interest(tertarik) dan Desire(terangsang) dan Action (tindakan).

2.1.8 Learning Organization,

Learning organization yaitu organisasi yang : 1. Anggotanya selalu mengembangkan kemampuan untuk menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, 2. Member kebebasan timbulnya aspirasi secara kolektif, 3 semua anggota dalam kelompok selalu berfikir bagaimana cara belajar bersama. (yanti, 10, 2010. Membangun Learning organization).

Dalam Learning Organization indikator untuk mendukung keinginan belajar adalah :

- a. Organisasi dengan nuansa belajar
- b. Mengembangkan kemampuan
- c. Menciptakan hasil yang benar-benar diinginkan
- d. Kebebasan beraspirasi secara kolektif.
- e. Anggota yang selalu terus menerus belajar.
- f. Cara belajar bersama ditingkatkan.

Apakah belajar, difinisi seorang psikolog cukup lebih luas dari pada pandangan awam bahwa “belajar adalah apa yang kita kita lakukan saat kita bersekolah” Dalam kenyataanya masing masing dari kita secara sinambung “ kesekolah” Belajar terjadi dalam semua waktu.

Suatu definisi yang dapat diterima baik secara umum dari belajar, karena adalah setiap perubahan yang relative permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman.

Ironisnya, kita dapat mengatakan bahwa perubahan-perubahan perilaku menyatakan pembelajaran telah terjadi dan bahwa pembelajaran merupakan suatu perubahan pearailaku.

“belajar” setiap perubahan yang relative permanen dari perilaku yang terjadi sebaagai hasil pengalaman.

Pernyataan yang mengandung belajar, adalah :

- a.Apa yang kita lakukan saat sekolah adalah ‘belajar’
- b.Setiap perubahan yang relative permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman dapat dikatakan ‘belajar’
- c.Perubahan yang berlangsung dari pengalaman adalah ‘belajar’

d.Perubahan perilaku yang beda dari sebelumnya bisa baik dan buruk adalah ‘belajar’

e.Perubahan tindakan atau perilaku adalah sebuah atau hasil ‘belajar’

Cara-cara belajar ada 3 (tiga) proses.

1. Pengkondisian klasik (reaksi, aksi dari dirinya , respon terkondisi)
2. Pengkondisian Operan (belajar untuk mendapatkan sesuatu secara sukarela untuk mendapatkan ganjaran atau reward dan mencegah hukuman
3. Pembelajaran Sosial, belajar llewat pengamatan dan pengalaman langsung.

2.2. Kerangka Berfikir.

MEMBANGUN PERILAKU INDIVIDU DAN KELOMPOK MELALUI MOTIVASI BELAJAR DALAM MENDUKUNG LEARNING ORGANIZATION.

Untuk memperjelas arah pemikiran dalam melakukan penelitian ini peneliti dengan membangun model sbb:

Input	Proses, Motivasi Belajar dan Learning Organization.	Output.
Individu/Kelompok Variabel-Variabel Indicator-indikator. -Inisiatif -Kreatif -Rajin -Disiplin -Masa bodoh	Variabel Motivasi Belajar Indikator-indikator -Kebutuhan/keinginan -Dorongan dalam kegiatan. -Prestasi	1. Belajar Individu

<ul style="list-style-type: none"> -Malas -Tidak Disiplin -Takut Mengambil resiko 	<ul style="list-style-type: none"> -Afiliasi -Kompetensi -Kekuasaan, -Atensi(perhatian) -Interest (tertarik) -Desire (terangsang) -Action (tindakan) <p>Learning Organization</p> <ul style="list-style-type: none"> -Organisasi belajar -Mengembangkan kemampuan. -Menciptakan hasil belajar -Kebebasan berfikir -Aspirasi Kolektif -Cara belajar yang tepat -Belajar terus menerus. 	<p>2. Belajar Kelompok</p>
--	---	----------------------------

BAB. 3. METODE PENELITIAN.

Dalam meneliti perilaku-perilaku Individu dan Kelompok, dengan menggunakan penelitian Deskriptif (Description Research), istilah deskriptif bescribe yang berarti memaparkan atau menggambarkan sesuatu hl, misalnya keadaan ,kondisi, situasi, peristiwa, kegiatan, dan lain-lain. Penelitian deskriptif merupakan penelitian paling sederhana. (Arikunto,12, 2014).

a. Subyek penelitian

Subjek Penelitian, merupakan sasaran yang akan diteliti bisa lembaga, perseorangan, atau institusi , dalam hal ini yang menjadi subjek penelitian adalah mahasiswa yang telah mendapatkan mata kuliah organization behaviore (perilaku organisasi) baik program pagi/sore yang berada di semester 4 dan 6 sebanyak 50 mahasiswa

b. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di program studi Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Addministrasi universitas Dr. Soetomo. Penelitian ini mengambil lokasi ini karena lokasinya dekat dimana merupakan tempat kerja peneliti. Hal ini memudahkan peneliti untuk menggali data lebih detil dan mendalam yang tidak terkendala jarak.

c. Prosedur pengumpulan Data

Dalam penyelenggaraan penelitian ini, proses pengumpulan data merupakan tahapan penting yang memerlukan kecermatan, ketelitian dan kerja keras dari penulis. Terdapat dua jenis data yang dikumpulkan dalam

penelitian ini yaitu data sekunder dan data primer. Penelitian ini menggunakan 3 teknik pengumpulan data kuesioner secara tertutup.

d. Fokus penelitian

Dalam penelitian kualitatif dibutuhkan focus penelitian sebagai wahana untuk membatasi studi, dan pada dasarnya penelitian kualitatif tidak mulai dari suatu yang kosong (blank), akan tetapi dilakukan berdasarkan persepsi peneliti terhadap adanya suatu dirumuskan sebelumnya, maka fokus penelitian ini adalah mendapatkan motivasi belajar individu dan belajar kelompok dengan : a). Kebutuhan/keinginan; b) Dorongan dalam kegiatan; c). Prestasi; d). Afiliasi;. E) Kompetensi; f). Kekuasaan; g). Atensi (perhatian); h). Interest (tertarik); i) Desire;(terangsang) dan Action (tindakan)

e. Matode Analisa data

Pengolahan data dan analisa data, dengan menggunakan statistic diskriptif, table frekuensi, dan menginterpretasikan data

BAB 4. HASIL PENELITIAN

4.1 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 7 (bulan) yaitu mulai Desember 2017 sampai dengan juni 2018. Subjek yang dijadikan responden adalah subjek yang sesuai dengan karakteristik penelitian yang telah ditentukan peneliti yaitu mahasiswa yang telah mendapatkan mata kuliah organization behaviore (perilaku organisasi) baik program pagi/sore yang berada disemester 4 (empat) dan 6 (enam) sebanyak 52 mahasiswa,di Program Studi Administrasi Niga, Fakultas Ilmu administrasi Universitas Dr.Soetomo Dr. Soetomo.

Pengambilan data dilakukan secara bertahap kepada sekelompok mahasiswa melalui pengisian questioner berjumlah 20 butir pertanyaan yang terdiri dari pertanyaan langsung dan pertanyaan terkoreksi dalam skala likert (1-9).

Usai pengambilan data terhadap 52 responden tersebut, peneliti melakukan analisa statistic untuk mengetahui tingkat atau derajad preferensi mahasiswa terhadap perilaku belajarkelompok/individu.

4.2 Deskrepsi Hasil Penelitian.

Adapun cara menganalisa data peneliti mengacu pada buku Perilaku Organisasi (Robin, 1997: L-25) yaitu dengan menjumlah skor pada butir 4,6,7,8,9,10,14,17,18 dan 20, sedangkan untuk skor terkoreksi dengan mengurangi 10 dengan pertanyaan butir 1,2,3,5,11,12,13,15,16 dan 18.

Kemudian menjumlahkan skor-skor terkoreksi dengan total sepuluh butir yang di skor langsung. Makin tinggi skor responden maka makin positif perasaannya mengenai kelompok.

Tabel 4.1 Statistic Dieskriptif

N	Minimum	Maximum	Mean	Std Dev
52	60	103	85,5625	12,48003

Pada tabel statistik deskriptif memberikan informasi tentang akumulasi rata-rata skor, standar deviasi dan jumlah responden penelitian. Rata-rata(mean) perasaan kelompok dari 52 data responden adalah 85.56 dengan standart deviasi yang tinggi yaitu 12.48 menunjukkan bahwa tingkat perasaan kelompok para responden tinggi.

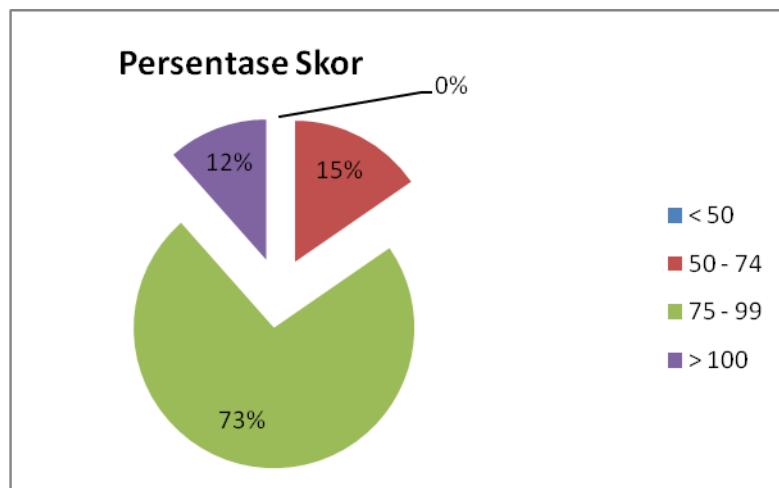
Hal ini juga dapat dibuktikan dengan melihat jumlah range (jangkauan) skor responden sebagai berikut :

Tabel 4.2. Jumlah Responden Berdasarkan Range skor

Skor	Jumlah responden
< 50	0
50-74	8
85-99	38
≥ 100	6

Gambar

4.1.



Presentase Responden berdasarkan range skor

Dari analisa range skor dari 52 responden 73 % memiliki skor diatas 75 dari jangkauan skor 50 hingga 100, dn 12% responden memiliki skor diatas 100 yang artinya 85 % responden memiliki skor yang tinggi terhadap skala pengukuran perasaan kelompok.

Daftar Pustaka

- Usman, Husaini, 2013.*Manajemen Teori Praktek dan Riset*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2012. *Perilaku Organisasi* , CV. Alfabetia, Bandung
- Robbin, P. Steven, 2012. *Manajemen*, , Oxford University Press.
- Arikunto,Suharsimi, 2014. *Prosedur Penelitian*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Bryant C. & White, L.G., 1982, *Managing Development in The Third World*
- Bungin, Burhan, 2007. *Penelitian Kualitatif*, Prenada Media Group
- Malo, Manasse & Trisnongtias,Sri,. *Metode Penelitian Masyarakat*, Pusat Antar Universits Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Indonesia, Jakarta.
- Moleong, Lexy J, 2005, *Metodologi penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Deddy,.2003, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ratminto & Winarsih, AS (2005), *Manajemen Pelayanan : Pengembangan Model Konseptual, Penerapan Citizen's Charter dan Standar Pelayanan Minimal*, Cetakan Pertama, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.