

## **PROPOSAL PENELITIAN**

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



#### **TIM PENELITIAN**

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

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>IDENTITAS DAN URAIAN UMUM</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	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 pengamatan 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:

Mendiskripsikan 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 makhluk 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 yanag 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 pengamblan keputusan seorang manajer, karena dalam perilaku individu merupakan fugsi dari interaksi antara seseorang dengan lngkungannya (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 bertindak 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 karena keterbatasan fisik, kita harus kembali ke yang diatas bahwa kita ada karena 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 menyebabkan 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 berkelompok 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. Bahwa 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, Robbins, 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 analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Sementara studi psikologis telah banyak menjumpai bahwa wanita lebih bersedia mematuhi otoritas, dan banyak pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya pada wanita dalam memiliki pengharapan (ekspektasi) sukses, tidak ada bukti yang menunjukkan bahwa jenis kelamin karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Status Kawin, tidak cukup studi untuk menarik kesimpulan bahwa status perkawinan pada produktivitas. Namun banyak temuan riset bahwa karyawan 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, tetapi sngga 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 mitos 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 kemampnan keseluruhan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari 2(dua) perangkat factor 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 :

<b>Dimensi</b>	<b>Kemampuan</b>	<b>Contoh Pekerjaan</b>
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 perseptual	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 masah 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 kantor.
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 :

<b>Faktor –faktor Kekuatan</b>	
1.Kekuatan dinamis	Kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau sinambung sepanjang suatu kurun waktu.
2.Kekuatan tubuh	Kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot tubuh (terutama perut).
3.Kekuatan static	Kemampuan menggunakan kemampuan objek luar
4.Kekuatan	Kemampuan menghabiskan suatu maksimum energy eksplosif dalam suatu tindakan eksplosif
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 mengganggu kesetimbangan itu.
9.Stamina	Kemampuan melanjutkan upaya maksimum



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

#### 2.1.5 Kepribadian,

Kepribadian adalah cara cara individu dalam bereaksi dan berinteraksi dengan orang 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 factor terpenting dalam mendefinisikan kepribadian antara lain : riset genetic, studi anak kembar yang dipisahkan sejak lahir, memeriksa kepuasan kerja, tetapi kepribadian tidak ditemukan dari hasil riset keturunan.

#### 2.1.6 Perilaku Kelompok

Bahwa 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 organisasi berkelompok. Banyak yang menyebabkan 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.

Bahwa Perilaku kelompok akan melalui proses-proses, yang berlanjut dengan menghasilkan kerja, dan menghilangkan kemalasan sosial yang melukiskan suatu kerugian, dan dalam proses-proses kelompok dapat menghasilkan hasil yang positif, 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. Perilaku 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 dari individu, dan lebih banyak mengambil proses keputusan yang menguntungkan;
  2. Keanekaragaman pandangan, lebih banyak dan alternatif yang perlu dipertimbangkan;
  3. Penerimaan baik dalam pemecahan masalah banyak mendapat dukungan keputusan yang lebih tinggi;
  4. Legitimasi secara demokratis dapat dibentuk secara konsisten.

Perilaku Kelompok menciptakan pikiran Kelompok, melahirkan norma-norma konsensus, dan mengesampingkan tindakan alternatif.

Dalam Pikiran Kelompok, akan dapat memberikan usul atau mosi yang menentukan tanggung jawab dari kegiatan atau perilaku yang menyimpang.

Gejala-gejala atau sebuah fenomena pikiran kelompok banyak memberikan

sumbangan 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 berarti 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 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, dan ini 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 factor 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 :

<b>Pola Motivasi</b>	<b>Keterangan</b>
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, ketrampilan 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-benaar diinginkan
- d. Kebebasan beraspirasi secara kolektif.
- e. Anggota yang selalu terus menerus belajar.
- f. Cara belajar bersama ditingkatkan.

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

Ironisnya, kita dapat mengatakan bahwa perubahan-perubahan perilaku menyatakan pembelajaran telah terjaadi 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 permanaen dari perilaku yanag 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 lewat 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 Indikator-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"> <li>-Malas</li> <li>-Tidak Disiplin</li> <li>-Takut Mengambil resiko</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Afiliasi</li> <li>-Kompetensi</li> <li>-Kekuasaan,</li> <li>-Atensi(perhatian)</li> <li>-Interest (tertarik)</li> <li>-Desire (terangsang)</li> <li>-Action (tindakan)</li> </ul> <p style="text-align: center;">Learning Organization</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Organisasi belajar</li> <li>-Mengembangkan kemampuan.</li> <li>-Menciptakan hasilo belajar</li> <li>-Kebebasan berfikir</li> <li>-Aspirasi Kolektif</li> <li>-Cara belajar yang tepat</li> <li>-Belajar terus menerus.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">2. Belajar Kelompok</p>
--	--	--



### BAB. 3. METODE PENELITIAN.

Dalam meneliti perilaku-perilaku Individu dan Kelompok, dengan menggunakan penelitian Deskriptif ( Description Research), istilah deskriptif describe yang berarti memaparkan atau menggambarkan sesuatu hal, 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. Peneliti 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. Metode Analisa data

Pengolahan data dan analisa data, dengan menggunakan statistic deskriptif, 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. Subyek yang dijadikan responden adalah subyek 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 derajat preferensi mahasiswa terhadap perilaku belajarkelompok/individu.

### **4.2 Deskripsi 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

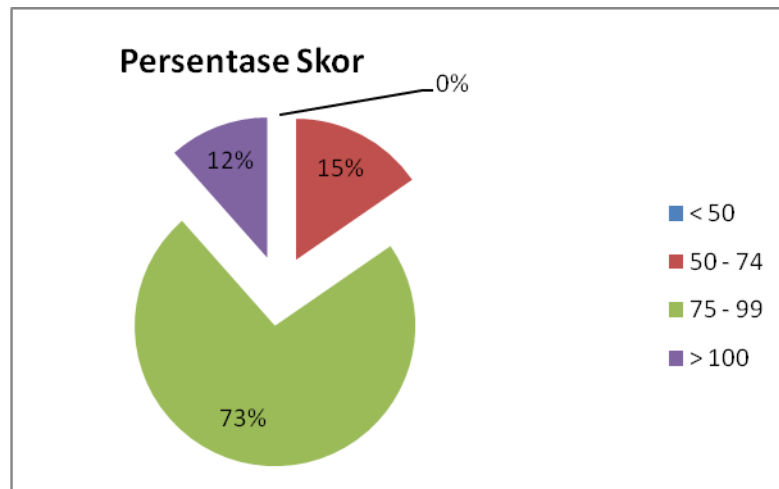
N	Minimum	Maximum	Mean	Std Dev
52	60	103	85,5625	12,48003

Pada table statistik deskriptif memberikan informasi tentang akumulasi rata-rata skor, standardeviasi 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



Presentase Responden berdasarkan range skor

Dari analisa range skor dari 52 responden 73 % memiliki skor diata 75 dari jangkauan skor 50 hingga 100, dn 12% responden memiliki skor diatas 100 yang artiny 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. Alfabeta, 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 & Trisnoningtias, 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.