

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Motivasi Belajar**

##### **1. Pengertian Motivasi Belajar**

Mc Cown (1996) menyatakan bahwa motivasi belajar lebih mengutamakan respon kognitif, yaitu kecenderungan siswa untuk mencapai suatu aktivitas akademis yang bermakna dan bermanfaat serta mencoba untuk mendapatkan keuntungan dari aktivitas tersebut. Siswa yang memiliki motivasi belajar yang tinggi akan memperhatikan pelajaran yang disampaikan, membaca materi berulang-ulang sehingga bisa memahaminya, dan menggunakan strategi belajar tertentu yang mendukungnya. Selain itu, siswa juga memiliki keterlibatan yang intens dalam aktivitas belajar tersebut, rasa ingin tahu yang tinggi, mencari bahan-bahan yang berkaitan untuk memahami suatu topik, dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Siswa yang memiliki motivasi belajar akan tergantung pada apakah aktivitas tersebut memiliki isi yang menarik atau proses yang menyenangkan. Pada intinya, motivasi belajar melibatkan tujuan belajar dan strategi yang berkaitan dalam mencapai tujuan belajar tersebut.

Sedangkan menurut Dimiyati dan Mudjiono (2011) motivasi belajar merupakan kekuatan mental yang mendorong siswa untuk belajar. Motivasi akan menggerakkan dan mengarahkan perilaku dalam belajar. Siswa belajar karena didorong oleh kekuatan mentalnya. Kekuatan mental itu berupa keinginan, perhatian, kemauan dan cita-cita. Mc Cown (1996) menyatakan

bahwa motivasi belajar adalah suatu disposisi yang dimiliki oleh siswa, ditandai dengan kesediaan mereka untuk memulai aktivitas belajar, kemudian dilanjutkan dengan keterlibatan mereka dalam suatu tugas pelajaran, serta komitmen jangka panjang mereka untuk belajar.

Suryabrata (2010) menyatakan bahwa motivasi belajar dapat diartikan sebagai keseluruhan daya penggerak psikis di dalam diri individu yang menimbulkan kegiatan belajar, menjamin kelangsungan kegiatan belajar, dan mengarahkan kegiatan belajar yang dapat timbul di dalam dirinya maupun di luar dirinya. Motivasi belajar sebagai keseluruhan daya penggerak psikis di dalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar, menjamin kelangsungan belajar dan memberikan arah pada kegiatan belajar demi tercapainya suatu tujuan.

Menurut Suryabrata (2010) motivasi dilihat dari sumbernya terbagi menjadi dua macam, yaitu: a) motivasi intrinsik atau yang berorientasi internal berarti, individu menunjukkan keinginan untuk belajar tanpa didorong oleh kebutuhan eksternal. Motivasi ini adalah kondisi yang ideal yang dapat menghasilkan belajar yang sungguh-sungguh dan disiplin, b) motivasi ekstrinsik adalah suatu hal yang datang dari luar individu siswa (kebutuhan eksternal) yang juga mendorongnya untuk melakukan kegiatan belajar, misalnya: pujian, hadiah, orangtua dan guru.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi belajar adalah keseluruhan daya penggerak psikis dalam diri individu yang dapat menimbulkan gairah berupa perasaan senang dan semangat untuk

belajar dan menyelesaikan tugas. Motivasi berasal dari dua sumber yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

## **2. Aspek-aspek Motivasi Belajar**

Aspek-aspek motivasi menurut Mc Cown (1996), aspek-aspek pembentukan motivasi belajar adalah:

### **a. Keinginan atau inisiatif sendiri untuk belajar**

Keinginan atau inisiatif untuk belajar merupakan kekuatan atau energi dalam diri siswa. Energi tersebut merupakan salah satu hal yang paling mendasar pada motivasi. Kekuatan yang bersifat internal pada individu inilah yang berfungsi mendorong siswa sehingga memiliki keinginan untuk belajar. Semakin tinggi kekuatan diri dalam diri siswa, maka semakin tinggi pula keinginan untuk belajar. Siswa memiliki motivasi belajar bila mempunyai kesadaran untuk mau melibatkan diri dalam belajar.

### **b. Keterlibatan secara sungguh-sungguh dalam proses belajar dan tugas yang diberikan**

Siswa dengan motivasi belajar yang tinggi akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan belajar yang ditandai dengan keterlibatan secara bersungguh-sungguh dalam proses belajar. Selain itu, keterlibatan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh guru merupakan suatu wujud interaksi antara kekuatan internal siswa dengan situasi dari luar siswa. De Caco dan Crowford (Dimiyati, 2011) menambahkan bahwa siswa yang memiliki perhatian khusus pada suatu

mata pelajaran akan mendorong mereka untuk terlibat dalam tugas-tugas dan bersungguh-sungguh dalam belajar, baik untuk menghadapi tes maupun untuk meningkatkan kemampuannya berkaitan dengan pelajaran tersebut. Siswa yang termotivasi untuk belajar akan melibatkan diri baik secara mental maupun fisik dalam proses belajar.

c. Komitmen untuk terus belajar sehingga bertahan dalam pelajaran

Pilihan terhadap suatu perilaku menjadi bertahan setelah memiliki komitmen atau keyakinan yang kuat terhadap nilai dan arah yang positif terhadap perilaku tersebut. Siswa yang memiliki komitmen atau keyakinan yang kuat, pada dasarnya sangat sulit dipengaruhi untuk beralih pada perilaku lain yang bertentangan. Menurut Baron, dkk (Kuncoro, 2000) konsisten atau keajegan ini timbul karena adanya keyakinan individu terhadap perilaku tersebut, sehingga individu sulit untuk meninggalkan perilaku yang dipilihnya. Saat seorang siswa mempunyai keinginan untuk belajar membuat siswa bisa mempertahankan perilakunya tersebut dalam waktu yang lama sehingga siswa tidak akan merasa bosan dalam mengikuti setiap proses belajar.

Menurut Sterr dan Porter (Dimyati, 2011), motivasi ditandai dengan tiga karakteristik, yaitu:

- a. Karakteristik kegiatan membangkitkan energi, yaitu menciptakan suatu kondisi (pengkondisian) untuk menyemangati siswa agar bisa mencurahkan energi dalam belajar.

- b. Karakteristik arah, kegiatan memfokuskan upaya belajar kearah tujuan yang ingin dicapai.
- c. Karakteristik keajegan atau ketekunan, yaitu usaha untuk memelihara dan mempertahankan perilaku belajar dari waktu ke waktu sampai mencapai tujuan tertentu.

Menurut Santrock (2009) dimensi dalam motivasi belajar meliputi:

- a. Aktifitas

Ketika seseorang termotivasi mereka akan melakukan sesuatu, perilaku yang mereka tunjukkan diaktivasi atau dibangkitkan. Bila mereka termotivasi untuk memperoleh nilai yang baik mereka akan belajar rajin.

- b. Arah

Jika seseorang termotivasi, perilaku mereka terarah pada apa yang ingin mereka tuju.

Selain itu, menurut Sardiman (2011) motivasi yang ada pada diri seseorang itu memiliki ciri-ciri:

- a. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
- b. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa). Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang telah dicapainya).
- c. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah. Siswa yang memiliki motivasi belajar yang tinggi tidak hanya tertarik pada satu

masalah tetapi tertarik pada satu masalah tetapi tertarik pada berbagai macam masalah yang ada.

- d. Lebih senang kerja mandiri. Siswa yang mempunyai motivasi tinggi tidak akan menggantungkan dirinya pada orang lain sehingga pekerjaan yang bersifat individual tidak menjadi beban bagi dirinya.
- e. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanik, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
- f. Dapat mempertahankan pendapatnya. Motivasi yang tinggi juga ditunjukkan dengan dapat mempertahankan pendapatnya atas keyakinan yang dimilikinya.
- g. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu.
- h. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa aspek-aspek dari motivasi belajar menurut Mc Cown (1996) adalah sebagai berikut: 1) keinginan atau inisiatif sendiri untuk belajar; 2) keterlibatan secara sungguh-sungguh dalam proses belajar dan tugas yang diberikan; 3) komitmen untuk terus belajar sehingga bertahan dalam pelajaran yang akan dijadikan sebagai alat ukur motivasi belajar.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Belajar**

Santrock (2008) mengungkapkan faktor-faktor motivasi belajar terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi belajar adalah antara lain:

a. Tujuan belajar

Perumusan tujuan merupakan alat motivasi yang sangat penting. Sebab dengan memahami tujuan yang harus dicapai maka akan timbul gairah untuk terus belajar.

b. Persepsi siswa mengenai kecerdasannya

Cara berfikir siswa mengenai kecerdasan dapat mempengaruhi keinginan untuk menguasai materi akademik.

c. Keyakinan akan kemampuannya

Siswa yang yakin akan kemampuannya akan menunjukkan usaha-usaha dalam belajar sehingga yakin bahwa mereka dapat menguasai materi pelajaran.

Selain faktor internal, ada pula faktor eksternal antara lain:

a. Persaingan

Saingan atau kompetisi dapat dipergunakan sebagai alat motivasi untuk mendorong belajar siswa. Persaingan dapat meningkatkan prestasi belajar siswa. Persaingan ini sangat baik digunakan untuk meningkatkan kegiatan belajar siswa.

b. Tingkat kesulitan tugas

Siswa yang berorientasi pada tugas akan terfokus pada kemampuan mereka dan memperhatikan strategi belajarnya. Siswa akan mengarahkan diri mereka sendiri untuk memperhatikan, berfikir dengan hati-hati, dan mengingat strategi yang diam situasi sebelumnya telah membuat mereka

berhasil. Siswa sering kali merasa tertantang oleh tugas yang sulit, daripada terancam oleh tugas tersebut.

c. Pola asuh

Pola asuh yang diberikan kebebasan pada anak untuk eksplorasi sehingga mereka terbiasa untuk menghadapi tugas yang menantang dan belajar menangani masalah sendiri akan membuat anak mempunyai motivasi belajar yang tinggi.

Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2011) motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

a. Cita-cita atau aspirasi siswa

Cita-cita akan memperkuat motivasi belajar. Keinginan yang ingin dicapai dapat memperbesar kemauan dan semangat belajar. Segi pembelajaran, penguatan dengan hadiah atau juga hukuman dapat mengubah keinginan menjadi kemauan, dan kemudian kemauan menjadi cita-cita. Keinginan berlangsung sesaat atau dalam jangka waktu singkat, sedangkan kemauan dapat berlangsung dalam waktu lama, bahkan sepanjang hayat. Cita-cita seorang siswa akan mempoerkuat semangat belajar dan mengarahkan perilaku belajar.

b. Kemampuan siswa

Keinginan seseorang perlu diseimbangkan dengan kemampuan atau kecakapan dalam mencapainya. Kemampuan akan memperkuat anak untuk melakukan tugas-tugas perkembangannya.



c. Kondisi siswa

Kondisi siswa juga berpengaruh terhadap motivasi belajar. kondisi siswa tersebut meliputi kondisi jasmani dan rohani. Seorang siswa yang sedang sakit, lapar atau marah-marah akan mengganggu perhatian belajar.

d. Kondisi lingkungan siswa

Lingkungan siswa berupa keadaan alam, tempat tinggal, pergaulan sebaya dan kehidupan sosial.

e. Unsur-unsur dinamis dalam belajar dan pembelajaran

Siswa yang masih berkembang jiwa raganya, lingkungan yang semakin bertambah baik akibat dibangun, merupakan kondisi yang dinamis dan baik dalam pembelajarannya.

f. Upaya guru membelajarkan siswa

Upaya pembelajaran di sekolah dilakukan dengan menyelenggarakan, membina disiplin belajar, pemanfaatan waktu dan pemeliharaan fasilitas sekolah.

Dari pendapat para ahli di atas, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi belajar adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal diantaranya tujuan belajar, cita-cita atau aspirasi siswa, kemampuan siswa, kondisi siswa, persepsi siswa mengenai kecerdasannya, keyakinan akan kemampuannya. Sedangkan faktor eksternal diantaranya kondisi lingkungan siswa, unsur-unsur dinamis dalam belajar dan pembelajaran, upaya guru membelajarkan siswa, persaingan, tingkat kesulitan tugas dan pola asuh.

## **B. Bahasa Arab**

Bahasa Arab merupakan alat untuk berkomunikasi secara lisan dan tulisan pada masyarakat Arab. Pengertian berkomunikasi dimaksudkan adalah memahami dan mengungkapkan informasi, pikiran, perasaan serta mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan budaya dengan menggunakan bahasa tersebut. kemampuan berkomunikasi dalam pengertian yang utuh adalah kemampuan berwacana (Kementerian Agama Republik Indonesia, 2014).

Mata pelajaran bahasa Arab memiliki tujuan sebagai berikut (Kementerian Agama Republik Indonesia, 2014):

1. Mengembangkan kemampuan berkomunikasi dalam bahasa tersebut, dalam bentuk lisan dan tulis.
2. Menumbuhkan kesadaran tentang hakikat dan pentingnya bahasa Arab sebagai salah satu bahasa asing untuk menjadi alat utama belajar.
3. Mengembangkan pemahaman tentang saling keterkaitan antar bahasa dan budaya serta memperluas cakrawala budaya. Dengan demikian siswa memiliki wawasan lintas budaya dan melibatkan diri dalam keragaman budaya.

Berdasarkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) tahun 2006 pada mata pelajaran bahasa Arab di SMA “X” Yogyakarta, standar kompetensi mata pelajaran bahasa Arab adalah siswa dapat berkomunikasi dengan bahasa Arab yaitu mengamati, menanya, mengeksplorasi, mengasosiasi, mendengarkan, berbicara, membaca, dan menulis dengan

menggunakan bahasa Arab. Kompetensi dasar yang harus dicapai oleh siswa dalam mata pelajaran bahasa Arab yaitu memahami cara penyampaian serta cara merespon, mengidentifikasi cara memberitahu dan menanyakan tentang fakta, perasaan, dan sikap terkait suatu topik, mendiskripsikan secara sederhana unsur kebahasaan, dan struktur teks. Mensimulasikan dialog sederhana tentang cara merespon ungkapan, mendemonstrasikan ungkapan sederhana tentang cara memberitahu dan menanyakan fakta, perasaan, dan sikap, menyusun teks lisan dan tulisan sederhana untuk mengungkapkan terkait topik tertentu.

Bahasa Arab dijadikan sebagai salah satu mata pelajaran wajib di Madrasah Aliyah dan Pondok Pesantren. Selain itu, mata pelajaran bahasa Arab dituntut untuk mencapai kriteria ketuntasan minimal (KKM) dengan nilai 7,60. Bagi siswa yang belum mencapai KKM maka mereka diwajibkan mengikuti remedial agar mencapai KKM yang telah ditetapkan (Kementerian Agama Republik Indonesia, 2014).

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa bahasa Arab adalah bahasa resmi untuk berkomunikasi secara lisan dan tulisan yang dipergunakan oleh banyak negara di dunia untuk mengungkapkan informasi, pikiran dan perasaan. Kompetensi yang harus dicapai dalam mata pelajaran bahasa Arab adalah mendengarkan, berbicara, membaca dan menulis.

### **C. Pelatihan *Goal Setting***

#### **1. Pengertian *Goal Setting***

Menurut Locke, Saari, Shaw, dan Latham (2005) *goal* adalah sebagai objek atau tujuan dari suatu perilaku. Konsep ini hampir sama dengan konsep tujuan dan maksud. Konsep ini juga sering dimaknai dengan tujuan yang termasuk di dalamnya adalah standar performansi (ukuran untuk evaluasi hasil performansi), kuota (jumlah minimum dari suatu produksi atau pekerjaan), norma pekerjaan (standar perilaku yang diterima dan didefinisikan oleh kelompok kerja), tugas (bagian pekerjaan yang harus dicapai), objektif (tujuan akhir dari perilaku atau rangkaian perilaku), *deadline* (batas waktu untuk menyelesaikan suatu tugas) (Locke dkk, 2005).

Asumsi dasar penelitian mengenai penentuan tujuan adalah bahwa tujuan (*goal*) merupakan pengatur secara langsung akan perilaku atau tindakan seseorang (Locke dkk, 2005). Konsep *goal setting* (penentuan tujuan) terdapat di dalam domain psikologi kognitif dan konsisten dengan tren penelitian akhir-akhir ini seperti modifikasi perilaku kognitif (Locke dkk, 2005). Penelitian-penelitian yang ada di dalam teori penetapan tujuan ini berasal dari dua sumber, yaitu pada wilayah akademik dan industri. Sumber akademik mengacu pada waktu, serta berhubungan dengan konsep perhatian, tugas, penentuan dan tingkatan aspirasi. Penentuan tujuan juga merupakan komponen yang penting dalam teori belajar sosial dari Bandura (Locke dkk, 2005).

Menurut Locked (Sukadji, 2010), asumsi dasar penelitian mengenai penentuan tujuan adalah bahwa tujuan merupakan suatu pengatur secara langsung akan perilaku atau tindakan seseorang. Meskipun demikian, tidak serta merta bahwa hubungan antara tujuan dan tindakan dapat diasumsikan secara langsung karena seseorang mungkin saja melakukan kesalahan, seperti ketidakmampuan untuk mencapai suatu tujuan, atau mempunyai konflik yang tidak disadari. Selain itu, Morisano dkk, (2010) mengatakan bahwa asumsi dasar teori penentuan tujuan ini adalah sederhana, yaitu dapat secara nyata meningkatkan performansi pada berbagai tugas yang diberikan.

Seseorang yang mempunyai tujuan yang jelas nampak lebih mampu untuk mengarahkan perhatian secara langsung, berusaha untuk melakukan aktivitas yang relevan dengan tujuan dan menjauhi usaha yang tidak relevan dengan pencapaian tugas, serta menampilkan kapasitas regulasi diri yang besar. Penetapan tujuan yang jelas juga akan menampakkan adanya peningkatan keingintahuan, dan dengan adanya tujuan yang penting bagi seseorang akan mengantarkannya pada produksi energi yang besar dari pada tujuan yang tidak terlalu penting (Morisano dkk, 2010).

Tujuan yang jelas juga akan meningkatkan ketekunan, membuat seseorang tidak rentan terhadap kecemasan, kekecewaan, dan frustrasi. Tujuan juga dapat membantu seseorang menggunakan strategi, cara berfikir serta persepsi yang lebih efisien (Locke dan Latham, 2007). Luneburg (2011) memprediksi bahwa kinerja yang paling efektif tampaknya terjadi ketika tujuan yang spesifik dan menantang, ketika digunakan untuk mengevaluasi

kinerja dan terkait dengan umpan balik pada hasil, serta menciptakan komitmen dan penerimaan. Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *goal setting* adalah pengatur secara langsung akan perilaku atau tindakan seseorang untuk menetapkan tujuan yang jelas yang akan dicapai.

## 2. Aspek-aspek *Goal Setting*

Berdasarkan pendapat Locke dan Latham, (2006) ada lima komponen utama *goal setting*, yaitu:

- a. Komponen utama yang pertama adalah *clarity* atau kejelasan yaitu bahwa tujuan itu harus yang spesifik, menantang dan sulit sehingga membawa pada hasil yang lebih tinggi dari pada tujuan yang samar-samar atau tidak jelas. Tujuan yang spesifik juga membawa pada kinerja yang lebih tinggi dari pada tujuan yang umum seperti “kerjakan sebaik mungkin” (*do your best*). Locke dkk, (2005) yang telah melakukan ulasan pada beberapa penelitian tentang *goal setting* menyimpulkan bahwa lebih kurang 90% dari penelitian-penelitian yang mereka lakukan menyatakan bahwa tujuan yang spesifik, menantang dan sulit membawa pada kinerja yang lebih baik dari pada tujuan yang sedang, mudah, sebaik mungkin (*do your best*) dan tanpa tujuan.
- b. Komponen yang kedua *challenge* atau tantangan, bahwa target yang sulit menghadirkan suatu tantangan yang membangkitkan dorongan untuk mencapai tujuan dalam diri siswa, tetapi target ini dalam batas masih dapat dicapai.

- c. Komponen yang ketiga adalah *task complexity* atau kompleksitas tugas yaitu jika menggunakan tugas yang relatif simpel dan tujuan dapat ditetapkan dengan mudah.
- d. Komponen yang keempat adalah komitmen yaitu mengaplikasikan bahwa seseorang telah setuju untuk mengikatkan dirinya dengan tujuan yang ditetapkan. Komitmen penerimaan tujuan dan keterikatan tujuan merupakan hal yang hampir sama, meskipun secara konseptual dapat dibedakan. Keterikatan pada tujuan mengaplikasikan penentuan untuk mencoba berusaha mencapai tujuan atau tetap berusaha untuk mencapai tujuan, sedangkan sumber dari tujuan tersebut tidak dispesifikasi. Tujuan tersebut bisa merupakan tujuan yang telah ditetapkan (*assigned goal*), atau ditetapkan secara partisipatif, atau tujuan yang ditetapkan oleh dirinya sendiri. Sedangkan penerimaan tujuan mengimplikasikan bahwa seseorang telah setuju untuk mengikatkan dirinya dengan tujuan yang ditetapkan atau diusulkan oleh orang lain.
- e. Komponen yang kelima adalah umpan balik atau *feedback*, seseorang akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik jika diberi umpan balik yang menunjukkan seberapa hasil atau kemajuan yang dicapai terhadap tujuan, karena umpan balik menolong untuk mengidentifikasi ketidaksesuaian antara apa yang mereka telah kerjakan dan apa yang mereka akan capai, maka umpan balik bertindak sebagai petunjuk (*guide*) tingkah laku, sehingga umpan balik membawa pada kinerja yang lebih tinggi daripada tanpa umpan balik (Robbin, 2009).

Moran (Sukadji, 2010) mengajukan prinsip *goal setting* yang disebut dengan SMART. Akronim ini sebenarnya berasal dari buah pikiran dari Bull, Albinson dan Shambrook. Penjabaran SMART adalah sebagai berikut:

a. *Spesific* (spesifik)

Semakin jelas dan spesifik sasaran belajar yang dibuat, maka akan lebih besar kemungkinan untuk mencapainya. Misalnya, menghafalkan kata kerja “saya ingin hafal kata kerja tak beraturan, dan setiap hari harus hafal 20 kata” akan lebih besar pengaruhnya terhadap motivasi dari pada “saya mungkin akan menghafalkan kata kerja bila memiliki waktu”.

b. *Measurable* (terukur)

Terukur apabila tidak mampu mengukur kemajuan terhadap sasaran, maka seseorang cenderung akan kehilangan minat dalam mencapai sasaran. Oleh karena itu, sangat penting untuk selalu menyimpan dokumen kemajuan. Misalnya, bila sasaran belajar di atas, maka perlu memiliki dokumen mengenai peningkatan pelaksanaan. Apabila kemarin hanya hafal 20 kata, maka setelah tiga hari akan hafal 60 kata.

c. *Action related* (langkah-langkah)

Agar tidak dibingungkan oleh urutan langkah yang perlu dilakukan, perlu menentukan sejumlah langkah yang berurutan semakin dekat dengan pencapaian sasaran. Langkah-langkah tersebut harus berada di bawah kendali. Misalnya, pagi hari setelah bangun tidur menghafal 10 kata, dan sore hari lima kata, kemudian menjelang tidur lima kata.



d. *Realistic* (realistis)

Sasaran belajar harus realistik dan dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber yang dapat diperoleh. Misalnya, mempertimbangkan kemampuan dalam menghafal, tidak menetapkan target terlalu sulit maupun terlalu mudah.

e. *Time based* (waktu)

Seringkali kita bekerja saat mendekati batas akhir penyampaian tugas tertentu. Tekanan waktu menimbulkan kepentingan yang membuat kita termotivasi, meskipun rasa panik seringkali ikut mengiringi penyelesaian tugas tersebut. Oleh karena itu, sebaiknya mengatur waktu dan menetapkan waktu dalam mencapai tujuan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *goal setting* harus memiliki suatu tujuan yang *specific, measurable, action, realistic, time*, komitmen dan umpan balik. Komponen tersebut yang akan dijadikan dasar sebagai pembuatan modul.

### 3. Manfaat *Goal Setting*

Menurut Elliot dkk, (2009) pada saat siswa sudah mempunyai tujuan maka:

- a. Siswa mengetahui kendala atau hambatan serta strategi yang efektif dan efisien untuk mencapai kesuksesan final.
- b. Pengalaman yang tidak menyebabkan stres karena memiliki sugesti afirmasi positif untuk mencapai tujuan tersebut.

- c. Berusaha untuk mendapatkan tujuan yang menantang, strategi yang berbeda, melaksanakan tugas-tugas secara berkelanjutan.

Locke dan Latham (dalam Sukadji, 2010) mengemukakan empat alasan mengapa *goal setting* dapat meningkatkan motivasi belajar dan memperbaiki performansi untuk kerja antara lain:

- a. *Goal* mengarahkan perhatian seseorang terhadap tugas yang dihadapinya selain itu, untuk menyelesaikan tugas akan membuat individu untuk selalu mengarah perhatian kembali terhadap tugas tersebut.
- b. *Goal* menggerakkan usaha, semakin terasa sulit untuk mencapai *goal* maka kecenderungan akan semakin besar usaha yang akan dilakukan.
- c. *Goal* meningkatkan ketahanan kerja, bila seseorang memiliki *goal* yang jelas maka kecenderungan akan lebih sedikit terganggu atau menyerah sebelum mencapainya.
- d. *Goal* meningkatkan perkembangan strategi baru, bila strategi yang telah dilakukan tidak berhasil, seseorang cenderung akan mencoba strategi lainnya untuk mencapai *goal* tersebut.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat *goal setting* adalah mengarahkan perhatian terhadap tugas, menggerakkan suatu usaha, meningkatkan ketahanan kerja dan meningkatkan perkembangan strategi baru dalam menyelesaikan tugas.

#### 4. Pelatihan *Goal Setting*

Pendekatan *goal setting* yang dilakukan dengan menggunakan konsep *experiential learning*, yaitu bahwa perilaku manusia terbentuk berdasarkan hasil pengalaman yang terlebih dahulu dimodifikasi untuk menambah efektivitas dan semakin lama perilaku menjadi suatu kebiasaan dan berjalan dengan otomatis serta individu semakin berusaha memodifikasi perilaku yang sesuai dengan situasi (Johnson dan Johnson, 2007).

Metodologi pelatihan ini dikembangkan berdasarkan tata cara belajar dari pengalaman (*experiential learning*), belajar sebagai kelompok (*team learning*), dan peningkatan efektivitas tindakan (*action learning*). Bahan utama suatu pembelajaran adalah pola perilaku kerja sama, baik yang ditampilkan oleh dirinya sendiri, maupun oleh sesama peserta. Menurut Pfeiffer (Aryani dan Supriyanto, 2011) *experiential learning* memiliki lima tahapan, yaitu:

- a. *Experiencing* (*activity “doing”*) adalah tahapan individu maupun kelompok melakukan suatu aktivitas, diantaranya membuat suatu produk, menciptakan karya seni, melakukan transaksi, memecahkan masalah, menulis, memilih sesuatu, dan lain-lain. Individu atau kelompok tersebut melakukan pengumpulan data dan kemudian melakukan generalisasi suatu data.
- b. *Publishing* (*sharing reactions and observation*) adalah orang yang telah melakukan suatu aktivitas. Pada tahap ini mereka akan membagikan pengalamannya, apa yang mereka lihat dan rasakan selama melakukan

kegiatan pada orang lain. Pada tahap ini dilakukan suatu pencarian tentang apa yang terjadi dalam diri orang tersebut dengan bantuan anggota lain.

- c. *Processing (discussion of patterns and dynamics)*. Tahapan ini merupakan tahap yang kritis dalam *experiential learning*, di mana dilakukan *systematic examination of commonly shared experienced* oleh orang yang bersangkutan. Orang akan melakukan perbaikan setelah pada tahap sebelumnya mereka menerima masukan maupun saran.
- d. *Generalizing (interning principles about the “real world”)*. Pada tahap ini dilakukan pencarian *general trends and truth* dalam pengalaman yang telah mereka lakukan. Peserta melihat pengalaman mereka, dan menentukan bagaimana hal itu dapat digunakan. Orang dibimbing untuk memusatkan perhatiannya pada kesadaran bahwa keadaan pada kehidupan pribadi atau dalam pekerjaan mereka serupa dengan kegiatan yang mereka alami. Bahwa apa yang mereka alami dapat diterapkan juga pada kehidupan mereka.
- e. *Applying (planning more effective behavior)*. Pada tahap ini sasaran dilakukannya *structured experience*. Tugas fasilitator dalam hal ini adalah membantu peserta untuk menerapkan apa yang sudah digeneralisasikan pada tahap sebelumnya kepada keadaan nyata. Dilakukan modifikasi tingkah laku yang lama atau mencoba suatu perilaku baru dan melatihnya dalam kehidupan sehari-hari.

Pelatihan *goal setting* dilakukan dengan pendekatan kelompok dan konsep *experiential learning* yaitu memberikan pengalaman kepada seseorang dalam menetapkan tujuan yang *specific, measurable, action, realistic, time* (Moran dalam Sukadji, 2010), umpan balik dan komitmen (Locke dan Latham, 2006).

Pelatihan *goal setting* bertujuan agar siswa mampu membuat tujuan yang jelas, mudah dicapai, memiliki batas waktu, komitmen terhadap apa yang sudah dibuat dan mengetahui apa yang harus diperbaiki dan ditingkatkan terhadap tujuan yang sudah dibuat.

## **5. Materi Pelatihan *Goal Setting***

Pelatihan *goal setting* yang akan dilakukan diberikan pada siswa SMA “X” Yogyakarta kelas XI untuk meningkatkan motivasi belajar bahasa Arab dengan menggunakan modifikasi dari prinsip *goal setting* (Moran dalam Sukadji, 2010), komponen *goal setting* (Locke dan Latham, 2006) sebagai materi pelatihannya, yaitu:

### **a. Penetapan SMART**

Menetapkan tujuan berdasarkan prinsip *specific, measurable, action, realistic* dan *time* (batas waktu). Semakin jelas dan spesifik sasaran belajar yang dibuat, maka akan lebih besar kemungkinan untuk mencapainya. Terukur, apabila tidak mampu mengukur kemajuan terhadap sasaran, maka seseorang cenderung akan kehilangan minat dalam mencapai sasaran. Agar tidak dibingungkan oleh urutan langkah yang perlu dilakukan, maka diperlukan untuk menentukan sejumlah langkah

yang berurutan semakin dekat dengan pencapaian sasaran. Sasaran belajar harus *realistic* dan dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber-sumber yang dapat diperoleh. Batas waktu sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas, tekanan waktu menimbulkan kepentingan yang membuat kita termotivasi, meskipun kepanikan seringkali ikut mengiringi dalam penyelesaian tugas (Moran dalam Sukadji, 2010).

b. *Clarity* atau kejelasan

Bahwa tujuan itu harus yang spesifik, menantang dan sulit sehingga membawa pada hasil yang lebih tinggi dari pada tujuan yang samar-samar atau tidak jelas. Tujuan yang spesifik juga membawa pada kinerja yang lebih tinggi dari pada tujuan yang umum seperti “kerjakan sebaik mungkin” (*do your best*). Locke dkk, (2005) yang telah melakukan ulasan pada beberapa penelitian tentang *goal setting* menyimpulkan bahwa lebih kurang 90% dari penelitian-penelitian yang mereka lakukan menyatakan bahwa tujuan yang spesifik, menantang dan sulit membawa pada kinerja yang lebih baik dari pada tujuan yang sedang, mudah, sebaik mungkin (*do your best*) dan tanpa tujuan.

c. *Challenge* atau tantangan

Bahwa target yang sulit menghadirkan suatu tantangan yang membangkitkan dorongan untuk mencapai tujuan dalam diri siswa, tetapi target ini dalam batas masih dapat dicapai.

d. *Task complexity* atau kompleksitas tugas

Jika menggunakan tugas yang relatif simpel dan tujuan dapat ditetapkan dengan mudah.

e. Komitmen

Mengaplikasikan bahwa seseorang telah setuju untuk mengikatkan dirinya dengan tujuan yang ditetapkan. Komitmen penerimaan tujuan dan keterikatan tujuan merupakan hal yang hampir sama, meskipun secara konseptual dapat dibedakan. Keterikatan pada tujuan mengaplikasikan penentuan untuk mencoba berusaha mencapai tujuan atau tetap berusaha untuk mencapai tujuan, sedangkan sumber dari tujuan tersebut tidak dispesifikasi. Tujuan tersebut bisa merupakan tujuan yang telah ditetapkan (*assigned goal*), atau ditetapkan secara partisipatif, atau tujuan yang ditetapkan oleh dirinya sendiri. Sedangkan penerimaan tujuan mengimplikasikan bahwa seseorang telah setuju untuk mengikatkan dirinya dengan tujuan yang ditetapkan atau diusulkan oleh orang lain.

f. Umpan balik atau *feedback*

Seseorang akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik jika diberi umpan balik yang menunjukkan seberapa hasil atau kemajuan yang dicapai terhadap tujuan, karena umpan balik menolong untuk mengidentifikasi ketidaksesuaian antara apa yang mereka telah kerjakan dan apa yang mereka akan capai, maka umpan balik bertindak sebagai petunjuk (*guide*) tingkah laku, sehingga umpan balik membawa pada kinerja yang lebih tinggi daripada tanpa umpan balik (Robbin, 2009).

#### **D. Pengaruh Pelatihan *Goal Setting* untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Bahasa Arab pada Siswa**

Bahasa Arab dijadikan salah satu mata pelajaran yang dituntut untuk mencapai kriteria ketuntasan minimal (KKM) yang tertinggi yaitu dengan nilai 7,00. Bagi siswa yang belum mencapai KKM maka mereka diwajibkan untuk mengikuti remidi agar mencapai KKM yang telah ditetapkan (Pusat Penilaian Pendidikan, 2010). Dengan demikian, siswa yang memiliki tuntutan prestasi yang tinggi sehingga siswa juga harus memiliki motivasi belajar bahasa Arab yang tinggi agar mampu memenuhi tuntutan prestasi di SMA “X” Yogyakarta. Siswa yang tidak memiliki motivasi belajar bahasa Arab, akan berdampak buruk juga pada hasil belajar bahasa Arab.

Motivasi belajar adalah keseluruhan daya penggerak psikis dalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar, menjamin kelangsungan belajar itu demi mencapai satu tujuan dengan menciptakan kondisi sedemikian rupa sehingga anak mau melakukan apa yang seharusnya dilakukan (Sukadji, 2010). Suryabrata (2010) mengungkapkan bahwa motivasi dilihat dari sumbernya terbagi menjadi dua macam, yaitu: a) motivasi intrinsik atau yang berorientasi internal berarti, individu menunjukkan keinginan untuk belajar tanpa didorong oleh kebutuhan eksternal. Motivasi ini adalah kondisi yang ideal yang dapat menghasilkan belajar yang sungguh-sungguh dan disiplin, b) motivasi ekstrinsik adalah suatu hal yang datang dari luar individu siswa (kebutuhan eksternal) yang juga mendorongnya untuk melakukan kegiatan belajar, misalnya: pujian, hadiah, orangtua dan guru.



Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi belajar adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal diantaranya tujuan belajar, cita-cita atau aspirasi siswa, kemampuan siswa, kondisi siswa, persepsi siswa mengenai kecerdasannya, keyakinan akan kemampuannya. Sedangkan faktor eksternal diantaranya kondisi lingkungan siswa, unsur-unsur dinamis dalam belajar dan pembelajaran, upaya guru membelajarkan siswa, persaingan, tingkat kesulitan tugas dan pola asuh.

Pemaparan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor terpenting dari motivasi belajar adalah faktor internal yaitu salah satunya penetapan tujuan atau *goal setting*. *Goal setting* adalah proses dimana kita menetapkan sasaran bagi diri kita (Sukadji, 2010).

Seseorang yang mempunyai tujuan yang jelas akan lebih mampu untuk mengarahkan perhatian secara langsung, berusaha untuk melakukan aktivitas yang relevan dengan tujuan dan menjauhi usaha yang tidak relevan dengan pencapaian tugas, serta menampilkan kapasitas regulasi diri yang besar. Penetapan tujuan yang jelas juga akan menampakkan adanya peningkatan antusias, dan dengan adanya tujuan yang penting bagi seseorang akan mengantarkan pada produksi energi yang besar dari pada tujuan yang tidak terlalu penting (Morisano dkk, 2010). Tujuan yang jelas juga akan meningkatkan ketekunan, membuat seseorang tidak rentan terhadap kecemasan, kekecewaan, dan frustrasi. Tujuan juga dapat membantu seseorang menggunakan strategi, cara berfikir serta persepsi yang lebih efisien (Locke dan Latham, 2007).

Sebaliknya jika siswa tidak memiliki tujuan yang ingin dicapai dapat mempengaruhi rendahnya motivasi belajar. Siswa memiliki motivasi belajar yang rendah karena tidak memiliki tujuan yang jelas. Hal tersebut sejalan dengan pemaparan yang dikemukakan dalam Locke dan Latham (2006) yang menyebutkan tidak adanya *goal setting* belajar akan membuahkan motivasi dan hasil belajar yang rendah.

Pemaparan di atas, membuat peneliti tertarik untuk memberikan intervensi berupa pelatihan *goal setting* untuk meningkatkan motivasi belajar. Dengan asumsi dasar penelitian mengenai penentuan tujuan adalah bahwa tujuan (*goal*) merupakan pengatur secara langsung akan perilaku atau tindakan seseorang. Sehingga ketika seseorang memiliki tujuan, perilaku atau tindakannya akan lebih terarah, oleh karena itu akan lebih bersemangat (Locke dalam Sukadji, 2010).

*Goal* mengarahkan perhatian seseorang terhadap tugas yang dihadapinya (*goal* untuk menyelesaikan tugas akan membuat individu selalu mengarahkan perhatian kembali terhadap tugas tersebut). *Goal* menggerakkan usaha (semakin terasa sulit untuk mencapai suatu *goal*, maka usaha yang akan dilakukan cenderung semakin besar). *Goal* meningkatkan ketahanan kerja (bila seseorang memiliki *goal* yang jelas, maka perasaan menyerah akan cenderung lebih sedikit). *Goal* meningkatkan perkembangan strategi baru (bila strategi yang telah dilakukan tidak berhasil, seseorang cenderung akan mencoba strategi lainnya untuk mencapai *goal* tersebut), (Locke dan Latham dalam Sukadji, 2010).

Siswa yang memiliki tujuan belajar yang spesifik akan membuat sasaran belajar yang lebih jelas, hal ini dapat meningkatkan motivasi siswa dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. *Measurable* (terukur), ketika siswa mengetahui peningkatan belajar atau sasaran yang diperoleh maka akan semakin meningkatkan motivasi untuk mencapai sasaran belajarnya. Membuat langkah-langkah untuk mencapai sasaran, sehingga siswa lebih termotivasi untuk mencapainya. Menetapkan sasaran yang realistik, maka siswa akan lebih mudah untuk mencapainya. Memiliki batas waktu yang ditentukan, biasanya akan membuat siswa lebih terpacu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Komitmen pada suatu tujuan yang sudah dibuat merupakan hal yang penting untuk terus berusaha dalam melaksanakan tujuan yang telah dibuat sehingga dapat mencapai tujuan.

Intervensi yang akan diberikan melalui pelatihan, dimana pelatihan *goal setting* merupakan suatu rangkaian kegiatan untuk mengajarkan keterampilan baru melalui tahap-tahap menetapkan suatu tujuan dengan metode *specific, measurable, action, realistic, time* (SMART), *clarity* atau kejelasan, *challenge* atau tantangan, *task complexity* atau kompleksitas tugas, komitmen dan umpan balik. Pada pelatihan ini akan dikemas melalui permainan, diskusi dan pengisian lembar kerja. Dimana siswa akan diberikan pengalaman-pengalaman baru yang diharapkan membuat siswa *insight*.

Dengan demikian diharapkan pelatihan *goal setting*, siswa memiliki keterampilan baru untuk membuat tujuan yang jelas sehingga akan membantu

dalam proses belajar agar dapat meraih masa depan dan meningkatkan motivasi belajarnya.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah pelatihan *goal setting* dapat meningkatkan motivasi belajar bahasa Arab pada siswa kelas XI di SMA “X” Yogyakarta. Motivasi belajar bahasa Arab pada siswa kelas XI akan meningkat setelah diberikan pelatihan *goal setting*.

