

Eksplorasi Teoretis Tentang Motivasi Berprestasi dalam Kewirausahaan: Implikasi untuk Strategi Bisnis

Oleh:

Akhmaliah Siti Nailan, Dedeh Sariah dan Femi Sri Wahyuni.

UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

Email: akhmaliahsitinailan@gmail.com

Abstract

Achievement motivation is a key factor influencing an individual's success in entrepreneurship. This article aims to elucidate the definition and foundational theories of achievement motivation within the context of entrepreneurship. Achievement motivation can be defined as an internal drive that propels individuals to reach specific goals and standards deemed important. In entrepreneurship, this motivation serves as a primary driver for individuals to take risks, innovate, and attain business success. The theoretical foundations of achievement motivation include McClelland's need theory, which emphasizes the importance of the need for achievement, affiliation, and power. Additionally, expectancy theory and goal-setting theory contribute to understanding how individuals establish and pursue their objectives in entrepreneurship. This research concludes that a profound understanding of achievement motivation can assist aspiring entrepreneurs in developing effective strategies to achieve business success.

Keywords: *achievement motivation, entrepreneurship, McClelland's need theory, expectancy theory, goal-setting theory.*

A. Pendahuluan

Jumlah pengangguran di Indonesia saat ini mengalami peningkatan, bersamaan dengan kurangnya lapangan pekerjaan, yang merupakan masalah sosial signifikan yang perlu ditangani. Salah satu cara yang efektif bagi individu untuk berkontribusi dalam penurunan angka pengangguran adalah dengan memilih untuk berwirausaha. Intensi untuk berwirausaha tidak hanya muncul dari individu yang tidak memiliki pekerjaan tetap, tetapi juga dapat muncul dari kelompok karyawan yang telah menjalankan pekerjaan tertentu yang dianggap bermasalah oleh perusahaan¹. Masalah yang terjadi, seperti kurangnya loyalitas terhadap pekerjaan atau keinginan untuk mencari peluang baru, dapat menjadi pendorong bagi intensi ini. Mendirikan usaha dapat menjadi alternatif yang layak bagi individu yang ingin memulai karir mereka di masa depan. Selain itu, kewirausahaan juga dapat mendukung upaya pemerintah dalam mengurangi tingkat pengangguran dan menyediakan kesempatan kerja bagi individu yang membutuhkan.

¹ Indra Gunawan, *Mengapa Perekonomian Tidak Bisa Sepenuhnya Diserahkan Kepada Pasar atau Pihak Swasta?*, diakses melalui: <https://kpbu.kemenkeu.go.id/read/1138-1332/umum/orang-juga-bertanya/mengapa-perekonomian-tidak-sepenuhnya-diserahkan-kepada-swasta>

Niat untuk menjadi pengusaha tidak hanya muncul dari individu yang belum menemukan pekerjaan tetap, tetapi juga bisa timbul dari posisi sebagai karyawan yang berubah menjadi pengusaha. Beberapa di antara mereka memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka, sementara yang lain memulai usaha sambil tetap bekerja sebagai karyawan. Mereka akan mengakhiri status karyawan mereka sepenuhnya ketika mereka merasakan keberhasilan dari usaha mereka sendiri. Ini bisa menjadi tantangan bagi pemberi kerja karena potensi tingginya pergantian karyawan akibat minat untuk menjadi pengusaha.

Diharapkan bahwa hasil kerja karyawan akan mendorong motivasi mereka untuk mencapai prestasi dan memajukan karir mereka. Motivasi merupakan pondasi penting dalam mengembangkan keterampilan perencanaan, organisasi, serta kebijakan, dan juga sebagai landasan untuk proses pembelajaran dan penilaian di Indonesia, menjadi bagian dari perilaku kognitif. Menurut Sánchez dan Sahuquillo, motivasi bersumber dari emosi dan tujuan yang terkait dengan pencapaian, di mana kebutuhan akan prestasi pribadi telah dikaitkan dengan perilaku kewirausahaan.² McClelland menjelaskan bahwa individu yang mencapai prestasi tinggi cenderung lebih suka pekerjaan yang menuntut keterampilan dan usaha, memberikan umpan balik yang jelas terhadap kinerja, serta menawarkan tantangan dan risiko yang moderat. Kondisi-kondisi tersebut lebih sering ditemukan dalam lingkungan berwirausaha daripada lingkungan kerja lainnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menguraikan pengertian dan landasan motivasi berprestasi dalam konteks kewirausahaan. Metode yang digunakan meliputi: Kajian Literatur: Penelitian ini mengumpulkan dan menganalisis literatur dari berbagai sumber yang relevan, termasuk jurnal ilmiah, buku, dan artikel terkait dengan motivasi berprestasi dan kewirausahaan. Fokus utama adalah teori kebutuhan McClelland, teori ekspektansi, dan teori tujuan. Studi Kasus: Penelitian ini juga mencakup analisis studi kasus dari wirausahawan sukses untuk memahami bagaimana motivasi berprestasi mempengaruhi tindakan dan keputusan mereka. Studi kasus dipilih berdasarkan kriteria tertentu seperti keberhasilan bisnis, inovasi, dan kemampuan mengambil risiko. Wawancara Mendalam: Wawancara dengan wirausahawan dan pakar di bidang kewirausahaan dilakukan untuk mendapatkan wawasan mendalam tentang bagaimana motivasi berprestasi berperan dalam perjalanan kewirausahaan mereka. Wawancara ini dilakukan secara semi-terstruktur untuk memungkinkan fleksibilitas dalam menggali informasi yang relevan. Analisis Data: Data yang diperoleh dari kajian literatur, studi kasus, dan wawancara dianalisis menggunakan teknik analisis tematik untuk

² Maslow, Abraham. *A Theory of Human Motivation*. New York: Psychological Review, 1943.

mengidentifikasi tema dan pola yang berhubungan dengan motivasi berprestasi dalam kewirausahaan. Hasil analisis ini digunakan untuk menyusun kesimpulan dan rekomendasi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif tentang pentingnya motivasi berprestasi dalam mencapai kesuksesan bisnis serta memberikan panduan praktis bagi calon wirausahawan dalam mengembangkan strategi yang efektif.

B. Pembahasan

1. Konsep Dasar Motivasi

Mc. Donald mengatakan bahwa, *motivation is a energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reactions*. Motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik. Dalam proses belajar, motivasi sangat diperlukan. Sebab seseorang yang tidak mempunyai motivasi dalam belajar, tidak akan mungkin melakukan aktivitas belajar. Hal ini merupakan pertanda bahwa sesuatu yang akan dikerjakan itu tidak menyentuh kebutuhannya. Motivasi berprestasi didefinisikan sebagai *standard of excellence*, yang artinya keinginan seseorang untuk memperoleh prestasi yang sangat bagus.

Di sisi lain, Santrock, seorang psikolog pendidikan, mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai dorongan untuk menyelesaikan sesuatu dengan tujuan mencapai standar keberhasilan tertentu dan untuk melakukan usaha dengan maksud mencapai kesuksesan. Sebaliknya, Abraham Maslow, seorang psikolog terkenal dengan teori hierarki kebutuhan, memandang motivasi berprestasi sebagai dorongan tingkat tinggi yang mendorong individu untuk mencapai puncak potensi mereka. Motivasi berprestasi dipahami muncul setelah kebutuhan dasar seperti makanan, air, keamanan, dan kasih sayang terpenuhi.³

Para ahli memiliki beragam definisi tentang motivasi. Pertama, motivasi berprestasi dapat dijelaskan sebagai dorongan internal seseorang untuk mencapai tujuan pribadinya dengan meraih prestasi maksimal dalam suatu aktivitas.⁴ Kedua, Atkinson (1964) mengartikan motivasi berprestasi sebagai perbandingan kinerja individu dengan orang lain dan terhadap standar tertentu. Ketiga, motivasi berprestasi adalah hasil dari kombinasi dua variabel kepribadian, yaitu kecenderungan untuk mencapai kesuksesan

³ Abraham Maslow, *A Theory of Human Motivation* (New York: Psychological Review, 1943).

⁴ L Gbadamosi dan C Nwosu, *Gbadamo Organizational Politics, Turnover Intention and Organizational Commitment as Predictors of Employees' Efficiency and Effectiveness in Academia*, 2011.

dan menghindari kegagalan.⁵ Keempat, mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai dorongan untuk bekerja dengan tekun dan vitalitas serta berusaha mencapai target.⁶ Kelima, menjelaskan bahwa motivasi berprestasi adalah keinginan individu untuk menonjol relatif terhadap orang lain dengan standar yang lebih tinggi.⁷ Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan atau keinginan seseorang untuk bekerja dengan optimal sesuai dengan standar tertentu demi mencapai kesuksesan dan menghindari kegagalan.

Motivasi prestasi, sama seperti motivasi pada umumnya, adalah kompleksitas yang melibatkan dorongan internal dan faktor eksternal, ini menciptakan kondisi yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus dengan usaha yang konsisten dan berkelanjutan.⁸ Pengembangan dorongan untuk mencapai prestasi adalah proses belajar yang sangat dipengaruhi oleh lingkungan, khususnya keluarga sebagai lingkungan terdekat.⁹ Adapun motivasi yang mampu mendorong suatu individu untuk menjadi entrepreneur adalah kemauan merasakan pekerjaan bebas, kesuksesan diri yang dicapai, serta toleransi terhadap risiko.¹⁰

Indikator dalam motivasi berprestasi meliputi: (1) Aspek ekstrinsik, seperti upaya untuk mendapatkan pengakuan, penghargaan, interaksi sosial yang baik, perhatian dari teman, dan mencapai nilai tinggi di sekolah. (2) Aspek intrinsik, seperti rasa tanggung jawab terhadap tugas, kegembiraan dalam belajar, dorongan untuk sukses, pencapaian prestasi, usaha untuk berkembang melebihi teman, dan peningkatan kemampuan.¹¹

Allah berfirman dalam surah At-Taubah ayat 40 mengenai motivasi:

إِلَّا تَنْصُرُوهُ فَقَدْ نَصَرَهُ اللَّهُ إِذْ أَخْرَجَهُ الَّذِينَ كَفَرُوا ثَانِيَ اثْنَيْنِ إِذْ هُمَا فِي الْغَارِ إِذْ يَقُولُ لِصَاحِبِهِ لَا تَحْزَنْ إِنَّ اللَّهَ مَعَنَا فَأَنْزَلَ اللَّهُ سَكِينَتَهُ عَلَيْهِ وَأَيَّدَهُ بِجُنُودٍ لَمْ تَرَوْهَا وَجَعَلَ كَلِمَةَ الَّذِينَ كَفَرُوا السُّفْلَىٰ وَكَلِمَةُ اللَّهِ هِيَ الْعُلْيَا وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya:

“Jika kamu tidak menolongnya (Muhammad), sesungguhnya Allah telah menolongnya (yaitu) ketika orang-orang kafir mengusirnya (dari Mekah); sedang dia salah seorang

⁵ J.W Atkinson dan N.T Feather, *A Theory of Achievement Motivation* (New York: Wiley, 1966).

⁶ M.O Biegge dan Y.B Hunt, “Intrapersonal and Interpersonal Theories of Motivation from an Attributional Perspective,” *Educational Psychology Review* 12, no. 1 (1980): 1–14.

⁷ P.N Dave dan C.L Anand, *Correlates of Achievement: a trend report, in M.B.Buch (Ed)* (Baroda: Second survey of research in education, 1979).

⁸ Hardian Mursito, “Motivasi Dan Persepsi Mahasiswa Pada Kewirausahaan Sebagai Peningkatan Prestasi Belajar Mata Kuliah Kewirausahaan,” *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 7, no. 1 (2020): 126–34, <https://doi.org/10.30998/jabe.v7i1.7736>.

⁹ Fredericksen Victoranto Amseke, “Pengaruh Dukungan Sosial Orang Tua Terhadap Motivasi Berprestasi,” *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan* 1, no. 1 (2018): 65–81, <https://ejournal.upg45ntt.ac.id/ciencias/article/view/17>.

¹⁰ Ardy Widarma, Prayekt Prayekt, dan Kusuma Chandra Kirana, “Motivasi Berprestasi, Pengetahuan Kewirausahaan, Toleransi akan Risiko terhadap Minat Berwirausaha (Studi pada Mahasiswa Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Yogyakarta),” *Jurnal Kolaboratif Sains* 5, no. 7 (2022): 396–405, <https://doi.org/10.56338/jks.v5i7.2592>.

¹¹ Anna Maria Oktaviani, “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Berprestasi Siswa Pada Mata Pelajaran IPS SD,” *PEGAS (Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar)* 03, no. 01 (2022): 36–48.

dari dua orang ketika keduanya berada dalam gua, ketika itu dia berkata kepada sahabatnya, “Jangan engkau bersedih, sesungguhnya Allah bersama kita.” Maka Allah menurunkan ketenangan kepadanya (Muhammad) dan membantu dengan bala tentara (malaikat-malaikat) yang tidak terlihat olehmu, dan Dia menjadikan seruan orang-orang kafir itu rendah. Dan firman Allah itulah yang tinggi. Allah Maha perkasa, Maha bijaksana.”

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah selalu mendekati hamba-Nya dan memberikan petunjuk kepada mereka yang beriman. Allah juga menegaskan kepada hamba-Nya agar tetap yakin dalam menjalani kehidupan ini serta yakin akan kehidupan di akhirat.

Allah berfirman dalam Q.S Al-Insyirah ayat 7-8 tentang prestasi kinerja:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya:

“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.” (7)

وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya:

“dan hanya kepada Tuhan-mulah hendaknya kamu berharap.” (8)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa dalam perspektif Alquran, kebutuhan untuk berprestasi memiliki dimensi dunia dan akhirat yang tidak terfokus pada kepentingan pribadi, melainkan pada kepatuhan kepada Allah. Dalam Islam, tujuan bekerja bukanlah untuk mendapatkan pengakuan dari manusia atas prestasi yang telah dicapai, melainkan untuk memperoleh pengakuan dari Allah. Dalam ayat-ayat Al-Qur'an disebutkan bahwa hasil prestasi seseorang sejalan dengan usaha yang mereka lakukan, sebagaimana yang diungkapkan dalam (QS An-Najm: 39-40).

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya:

“dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya” (39)

وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَٰى

Artinya:

“dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya)” (40)

Dalam membicarakan soal macam-macam motivasi, hanya akan dibahas dari dua sudut pandang, yakni motivasi yang berasal dari dalam diri pribadi seseorang yang disebut “motivasi intrinsik” dan motivasi yang berasal dari luar diri seseorang yang disebut “motivasi ekstrinsik”. Pertama, Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif tanpa rangsangan dari luar, karena dalam setiap diri individu sudah ada

dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi itu instrinsik bila tujuannya inheren dengan situasi belajar dan bertemu dengan kebutuhan dan tujuan anak didik untuk menguasai nilai-nilai yang terkandung di dalam pelajaran itu. *Kedua*, Motivasi ekstrinsik adalah kebalikan dari motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif karena adanya rangsangan dari luar. Motivasi belajar dapat dikatakan ekstrinsik apabila anak didik menempatkan tujuan belajarnya di luar faktor-faktor situasi belajar

Motivasi ekstrinsik tidak selalu buruk akibatnya. Motivasi ekstrinsik sering digunakan karena pelajaran yang kurang menarik perhatian anak didik atau karena sikap tertentu pada guru atau orang tua. Baik motivasi ekstrinsik yang positif maupun motivasi ekstrinsik yang negatif sama-sama mempengaruhi sikap dan perilaku anak didik. Diakui, angka, ijazah, pujian, hadiah.¹²

2. Dimensi Motivasi Berprestasi dalam Berwirausaha

Berikut adalah beberapa dimensi motivasi dalam berwirausaha yaitu:

a. Orientasi Tujuan (*Goal Orientation*)

Aspek ini mencerminkan cara individu memandang sasaran yang ingin dicapai dalam konteks pencapaian. Terdapat dua arah sasaran yang umum, yaitu: a) Arah Sasaran Prestasi (*Performance Goal Orientation*). Arah sasaran prestasi berfokus pada pencapaian hasil yang baik dan membandingkan diri dengan orang lain. Seseorang yang memiliki arah sasaran prestasi berusaha untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan dari luar atau dari pihak lain. b) Arah Sasaran Pembelajaran (*Learning Goal Orientation*). Arah sasaran pembelajaran berfokus pada pengembangan pribadi dan penguasaan tugas.

b. Kebutuhan Prestasi (*Need for Achievement*)

Aspek ini mencerminkan motivasi internal seseorang untuk mencapai tujuan yang menantang dan meraih kesuksesan. Individu yang memiliki tingkat kebutuhan prestasi yang tinggi umumnya memiliki dorongan untuk menguasai tugas dan menerima umpan balik positif. Mereka juga cenderung tekun, tidak mudah menyerah, menerima tugas atau pembelajaran dengan antusiasme, memiliki disiplin yang kuat, dan semangat belajar yang tinggi serta menyukai pembelajaran mandiri. Orang dengan kebutuhan prestasi yang tinggi juga memiliki dorongan kompetitif yang kuat. Mereka melihat kompetisi sebagai peluang untuk menguji kemampuan dan mencapai tingkat keunggulan yang lebih tinggi. Mereka merasa terdorong oleh

¹² Azhar Haq, "Motivasi Belajar Dalam Meraih Prestasi," *Jurnal Pendidikan Islam Vicratina* 3, no. 1 (2018): 193–214.

persaingan dengan orang lain dan menggunakan hal itu sebagai motivasi untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Karakteristik lain dari individu yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi adalah kecenderungan untuk mengevaluasi diri sendiri secara terus-menerus. Mereka melakukan analisis terhadap kinerja mereka sendiri, mengidentifikasi kelemahan, dan mencari cara untuk memperbaikinya. Mereka sering berusaha untuk belajar dari pengalaman dan menggunakan umpan balik konstruktif sebagai alat untuk pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

c. Locus Kontrol (*Locus of Control*)

Aspek ini mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengendalikan keberhasilan atau kegagalan dalam hidupnya. Terdapat dua jenis locus kontrol utama, yaitu Locus Kontrol Internal dan Locus Kontrol Eksternal (Rotter, 1966). Orang dengan Locus Kontrol Internal meyakini bahwa mereka memiliki kendali atas pencapaian atau kegagalan mereka. Mereka cenderung mengaitkan kesuksesan dengan upaya dan kemampuan pribadi. Sebaliknya, individu dengan Locus Kontrol Eksternal percaya bahwa faktor eksternal atau keberuntungan yang menentukan hasil akhir dalam hidup mereka. Mereka lebih condong untuk menghubungkan prestasi dengan faktor di luar kendali pribadi.

d. Ketakutan akan Kegagalan (*Fear of Failure*)

Hubungan antara ketakutan akan kegagalan dan motivasi berprestasi adalah kompleks. Pada dasarnya, ketakutan akan kegagalan dapat memengaruhi motivasi berprestasi individu dalam dua arah yang berbeda. Di satu sisi, ketakutan akan kegagalan dapat mengurangi motivasi dan menghalangi seseorang untuk mengambil risiko atau mencoba hal-hal baru. Di sisi lain, ketakutan akan kegagalan juga dapat memicu motivasi berprestasi dengan mendorong individu untuk bekerja lebih keras dan mengatasi tantangan. Selanjutnya, dalam teori motivasi berprestasi, terdapat dua jenis motivasi yang dikenal, yaitu motivasi berorientasi pada tugas dan motivasi berorientasi pada hasil. Motivasi berprestasi yang berorientasi pada tugas berkaitan dengan keinginan untuk memperoleh pengetahuan baru, meningkatkan keterampilan, dan mencapai kemajuan pribadi.¹³

3. Landasan Motivasi Berprestasi

¹³ Emanuel Haru, "Upaya Meningkatkan Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa," *Jurnal Alternatif: Wacana Ilmiah Interkultural* 12, no. 01 (2023): 60–74, <https://doi.org/10.60130/ja.v12i01.117>.

Landasan merupakan pijakan, dasar atau tumpuan yang menjadi panduan suatu teori. Berorientasi pada prestasi bahwa kesuksesan seorang wirausaha berawal dari mengejar prestasi. Wirausaha yang memiliki motivasi prestasi senantiasa memperhatikan mutu produk dan pelayanan yang diberikan, segala usaha yang dijalankan selalu dievaluasi untuk lebih baik dari sebelumnya.¹⁴ Seperti pada motivasi berprestasi yang berlandaskan pada hal-hal yang mempengaruhi motivasi berprestasi untuk melakukan wirausaha. Mc Clelland mengemukakan bahwa motivasi berprestasi individu berdasarkan pada aspek-aspek berikut:

- a. Tanggung jawab pribadi. Motivasi berprestasi yang dimiliki individu akan berdampak pada kepuasan pekerjaan yang ia lakukan. Karena pekerjaan tersebut dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Sebagaimana diketahui bahwa umat Islam harus memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap apa yang dilakukannya. Hal tersebut sesuai dengan perintah Allah Swt. Dalam Surat Al Mudatsir ayat 38.

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ

Artinya: Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya,

- b. Menetapkan standar ukuran dan nilai yang akan dicapai dalam berwirausaha. Individu yang memiliki motivasi berprestasi akan menetapkan nilai yang lebih tinggi daripada nilai orang lain.
- c. Lebih kreatif dan inovatif. Hal ini dapat diketahui dengan ciri-ciri gigih, memiliki motivasi yang tinggi, giat mencari cara yang kreatif untuk menciptakan peluang baru dalam berwirausaha. Diperlukan juga metode inovasi melalui berbagai bentuk, sektor dan dimensi. Tujuan metode inovasi ini yakni untuk memperbaiki produk dan menambah nilai produk bentuk, dimensi dan sektor. Tujuan metode inovasi adalah untuk memperbaiki sistem.¹⁵
- d. Individu yang berusaha mencapai cita-cita, dengan giat bekerja, tekun, ulet serta memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja merupakan persyaratan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, baik untuk level individual, sosial dan organisasi.¹⁶ Dalam Al Quran Surat At-Taubah ayat 105,

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada

¹⁴ Fachrurazi dan Ita Nurholifah, *Kewirausahaan Teori dan Praktek* (Pontianak: IAIN Pontianak Press, 2019), 38.

¹⁵ Fachrurazi dan Nurholifah, *Kewirausahaan Teori dan Praktek*.

¹⁶ Herman Philips Dolonseda dan Sjeddie R Watung, "Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," no. 2010 (2020): 2.

(Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

- e. Mempunyai tugas yang moderat. Orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, senang mengerjakan tugas yang sulit. Namun ketika mengerjakan tugas yang sulit dilakukan dengan membagi ke dalam beberapa bagian, sehingga setiap bagian akan mudah dikerjakan.
- f. Melakukan semua pekerjaan dengan sebaik mungkin. tidak ada pekerjaan yang lupa dikerjakan karena komitmen dengan jadwal yang telah ditetapkan sebelumnya.
- g. Adanya antisipasi dengan maksud untuk menghindari kegagalan atau kesulitan yang mungkin terjadi dalam berwirausaha.¹⁷

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi dalam Berwirausaha

Motivasi berprestasi yang terdapat pada individu dalam melakukan wirausaha dipengaruhi juga oleh faktor internal dalam dirinya. Orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi mempunyai usaha yang lebih besar. Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi motivasi berprestasi yakni:

- a. Pendekatan klasik, pendekatan ini dilakukan dengan slogan, para pekerja dimotivasi dengan upah insentif jika memiliki hasil kerja yang banyak.
- b. Pendekatan sumber daya manusia. Pendekatan ini menyukai terhadap prestasi yang lebih baik. Hal tersebut dilakukan dengan cara memotivasi karyawan dengan cara memberikan tanggung jawab yang lebih besar.
- c. Hubungan manusiawi. Pendekatan ini berasumsi bahwa manusia akan bekerja lebih baik jika kebutuhan sosial terpenuhi. Sehingga cara memotivasi karyawan yakni dengan diikutkan dalam pengambilan keputusan. Diberi kebebasan dalam mengaktualisasi diri, sehingga akan mendorong untuk berprestasi.¹⁸

Pendapat lain menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi dalam berwirausaha yaitu faktor pendidikan, lamanya kerja, lingkungan, keluarga, dan pengaruh internal individu.¹⁹

- a. Pendidikan, adalah pengalaman yang memperkaya pemahaman seseorang tentang perubahan dalam suatu objek yang berdampak pada perkembangan keterampilan dan sikap perilaku. Pendidikan formal, seperti TK, SD, SLTA, dan perguruan tinggi,

¹⁷ Eliana Setyanti, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi," *SIKIP: Jurnal Pendidikan Agama Kristen* 1, no. 1 (2020): 9, <https://doi.org/10.52220/sikip.v1i1.38>.

¹⁸ Novando Anugrah W, "Hubungan Antara Motivasi berprestasi dengan Minat Wirausaha pada Mahasiswa" (Surakarta, 2016), 4–5.

¹⁹ Amseke, "Pengaruh Dukungan Sosial Orang Tua Terhadap Motivasi Berprestasi."

- serta pendidikan informal yang diperoleh dari keluarga dan lingkungan sosial. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar kemungkinan untuk menerima pandangan dan wawasan baru.
- b. Lama kerja, merupakan lamanya waktu yang menunjukkan pengalaman seseorang sebagai karyawan di suatu perusahaan, yang dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan.
 - c. Lingkungan, yang memengaruhi tingkat dorongan berprestasi individu. Tantangan yang sesuai dalam lingkungan dapat meningkatkan motivasi berprestasi, tetapi jika terlalu besar atau terlalu kecil, dapat mengurangi motivasi tersebut.
 - d. Keluarga, yang meliputi cara pengasuhan dan pelatihan anak-anak untuk mandiri dan menguasai keterampilan tertentu sejak usia dini. Orang tua yang memiliki standar kualitas tinggi akan mendorong motivasi berprestasi yang tinggi pada anak-anak.
 - e. Pengaruh internal individu, yang mencakup kemampuan untuk mempersiapkan diri dengan serius, menerima dan mencoba pekerjaan untuk memperoleh pengalaman, dan menghindari pola pemenuhan kebutuhan yang mudah untuk mencapai tujuan yang bermakna dengan bersedia berkorban.

5. Landasan Lahirnya Motivasi Berprestasi

Adanya keinginan untuk berwirausaha karena motif tertentu, yakni motif berprestasi (*achievement motive*). Karena motif berprestasi merupakan nilai sosial yang tinggi, yakni keinginan untuk mencapai yang terbaik untuk kepuasan pribadi. Faktor dasar yang melandasi motivasi berprestasi karena adanya kebutuhan manusia yang harus dipenuhi. Kebutuhan tersebut yaitu: (1) kebutuhan fisik (*physiological needs*), (2) kebutuhan akan rasa aman (*security needs*), kebutuhan harga diri (*esteem needs*) dan kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*). Kegiatan wirausaha membutuhkan kemampuan untuk dapat berprestasi, hal ini dapat dilihat dari tindakan dan perbuatan yang lebih baik dari sebelumnya. Orang yang memiliki motif berprestasi yakni: (1) ingin mengatasi persoalan dan kesulitan dirinya secara personal (2) untuk melihat kegagalan memerlukan umpan balik yang segera (3) mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi (4) dengan penuh perhitungan berani mengambil resiko (5) suka terhadap tantangan secara seimbang.

Unsur intrinsik dan ekstrinsik sebagai penyebab seseorang memiliki motivasi berprestasi. Unsur intrinsic terdiri dari usaha, suasa hati, dan kemampuan. Sedangkan unsur ekstrinsik yaitu kesukaran tugas, keberuntungan dan pertolongan orang lain.²⁰

²⁰ Suharyono, "Sikap Dan Perilaku Wirausahawan," *Jurnal Ekonomi MODERNISASI* 10, no. 1 (2017): 7–8.

Ada empat tanda motivasi prestasi, yaitu: dominasi terhadap kebutuhan, arahan kerja, adanya persaingan individu yang peduli.²¹ David C. McClelland mengarahkan penelitian terhadap tiga kebutuhan utama manusia dalam asosiasi atau organisasi sehubungan dengan motivasi berprestasi. McClelland berpusat pada tiga kategori Motivasi berprestasi, yaitu:

- a. *Need of achievement* (kebutuhan berprestasi) Kebutuhan akan prestasi merupakan suatu penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Oleh karena itu, kebutuhan tersebut akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan seluruh kemampuan serta tenaga yang dimilikinya guna mencapai prestasi kerja yang maksimal. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi barulah ia mampu memperoleh penghasilan yang besar. Dengan adanya pendapatan yang besar, manusia pada akhirnya akan mampu memenuhi kebutuhannya. Kunci utama bagi seorang wirausaha adalah berpikir kreatif. Kreativitas dituntut dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Selain itu dalam melakukan aktivitas wirausaha tentunya akan banyak kendala yang harus segera diatasi dengan berpikir kreatif.²²
- b. *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan) Kebutuhan akan afiliasi merupakan suatu motor penggerak yang akan memotivasi semangat kerja wirausaha. Oleh karena itu, kebutuhan ini akan meningkatkan kerja karyawan karena semua orang menginginkan hal-hal berikut.
 - 1) Kebutuhan untuk merasa diterima oleh orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja (rasa memiliki)
 - 2) Perlunya perasaan hormat, karena setiap manusia merasa penting (*sense of important*).
 - 3) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
 - 4) Perlunya rasa partisipasi.
- c. Kebutuhan akan kekuasaan (kebutuhan untuk mengendalikan sesuatu) Kebutuhan akan kekuasaan merupakan suatu daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Kebutuhan akan kekuasaan ini akan merangsang dan memotivasi gairah

²¹ Didit Darmawan, "Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Intensi Berwirausaha," *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)* 3, no. 3 (2020): 9, <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2019.v3.i3.4167>.

²² Fachrurazi dan Nurcholifah, *Kewirausahaan Teori dan Praktek*.

kerja pegawai serta mengerahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai kekuasaan atau jabatan yang terbaik²³

Sikap selalu optimis yang membuat seseorang selalu berani mengambil resiko dalam menghadapi tantangan yang akan dihadapinya. Hal ini berdampak pada harapan untuk sukses dan dapat mengatasi rasa takut. Jika dibandingkan dengan orang yang mempunyai motivasi berprestasi rendah, akan terlihat perbedaannya. Mereka mempunyai rasa takut yang dominan, sehingga hal ini akan menyebabkan mereka selalu menghindari rintangan dibandingkan menghadapinya dan hal ini akan menyebabkan harapan mereka untuk sukses menjadi hilang dibandingkan dengan rasa takut mereka.²⁴ Sikap ambisius dan penuh kejutan dalam menjalankan aktivitas wirausaha merupakan sikap tuntutan dalam menghadapi kemajuan dan pasang surut berwirausaha. Sikap tersebut didasarkan pada keadaan dan keputusan masyarakat dan negara. Sehingga menuntut wirausaha untuk bertahan hidup demi keberhasilan memenuhi harapan.²⁵

Referensi

- Amseke, Frederickson Victoranto. “Pengaruh Dukungan Sosial Orang Tua Terhadap Motivasi Berprestasi.” *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan* 1, no. 1 (2018): 65–81. <https://ejournal.upg45ntt.ac.id/ciencias/article/view/17>.
- Atkinson, J.W, dan N.T Feather. *A Theory of Achievement Motivation*. New York: Wiley, 1966.
- Badrudin. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- Biege, M.O, dan Y.B Hunt. “Intrapersonal and Interpersonal Theories of Motivation from an Attributional Perspective.” *Edycational Psychology Review* 12, no. 1 (1980): 1–14.
- Darmawan, Didit. “Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Intensi Berwirausaha.” *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)* 3, no. 3 (2020): 344–64. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2019.v3.i3.4167>.
- Dave, P.N, dan C.L Anand. *Correlates of Achievement: a trend report, in M.B.Buch (Ed)*. Baroda: Second survey of research in education, 1979.
- Dolonseda, Herman Philips, dan Sjeddie R Watung. “Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” no. 2010 (2020).
- Fachrurazi, dan Ita Nurcholifah. *Kewirausahaan Teori dan Praktek*. Pontianak: IAIN Pontianak Press, 2019.
- Gbadamosi, L, dan C Nwosu. *GbadamoOrganizational Politics, Turnover Intention and Organizational Commitment as Predictors of Employees’ Efficiency and Effectiveness in Academia*, 2011.
- Haq, Azhar. “Motivasi Belajar Dalam Meraih Prestasi.” *Jurnal Pendidikan Islam Victratina* 3, no. 1 (2018): 193–214.
- Haru, Emanuel. “Upaya Meningkatkan Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa.” *Jurnal Alternatif: Wacana Ilmiah Interkultural* 12, no. 01 (2023): 60–74.

²³ Badrudin, *Dasar-dasar Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2020), 196–97.

²⁴ Hendra Purnama, “Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Intensi Berwirausaha Pada Program Mahasiswa Wirausaha (Pmw) Universitas Negeri Jakarta” (UNJ, 2019).

²⁵ Asmar Yulastri, *Karakter Wirausaha* (Bandung: Alfabeta, 2019).

- <https://doi.org/10.60130/ja.v12i01.117>.
- Maslow, Abraham. *A Theory of Human Motivation*. New York: Psychological Review, 1943.
- Mursito, Hardian. “Motivasi Dan Persepsi Mahasiswa Pada Kewirausahaan Sebagai Peningkatan Prestasi Belajar Mata Kuliah Kewirausahaan.” *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 7, no. 1 (2020): 126–34. <https://doi.org/10.30998/jabe.v7i1.7736>.
- Oktaviani, Anna Maria. “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Berprestasi Siswa Pada Mata Pelajaran IPS SD.” *PEGAS (Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar)* 03, no. 01 (2022): 36–48.
- Purnama, Hendra. “Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Intensi Berwirausaha Pada Program Mahasiswa Wirausaha (Pmw) Universitas Negeri Jakarta.” UNJ, 2019.
- Setyanti, Eliana. “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi.” *SIKIP: Jurnal Pendidikan Agama Kristen* 1, no. 1 (2020): 60–77. <https://doi.org/10.52220/sikip.v1i1.38>.
- Suharyono. “Sikap Dan Perilaku Wirausahawan.” *Jurnal Ekonomi MODERNISASI* 10, no. 1 (2017): 38.
- W, Novando Anugrah. “Hubungan Antara Motivasi berprestasi dengan Minat Wirausaha pada Mahasiswa.” Surakarta, 2016.
- Widarma, Ardy, Prayekt Prayekt, dan Kusuma Chandra Kirana. “Motivasi Berprestasi, Pengetahuan Kewirausahaan, Toleransi akan Risiko terhadap Minat Berwirausaha (Studi pada Mahasiswa Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Yogyakarta).” *Jurnal Kolaboratif Sains* 5, no. 7 (2022): 396–405. <https://doi.org/10.56338/jks.v5i7.2592>.