

PEMBELAJARAN MOTIVASI BERPRESTASI DALAM MATA KULIAH KEWIRAUSAHAAN DENGAN GAME TOURNAMENT

Oleh: Tejo Nurseto

(Staf Pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi UNY)

Abstrak

Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi akan berusaha melakukan yang terbaik, memiliki kepercayaan terhadap kemampuan untuk bekerja mandiri dan optimis, tidak cepat puas atas hasil yang diperoleh serta mempunyai tanggung jawab yang besar atas perbuatan yang dilakukan sehingga seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan lebih berhasil dalam kehidupannya dibandingkan dengan mereka yang memiliki motif berprestasi rendah. Menurut McClelland motif berprestasi ialah keinginan untuk berbuat sebaik mungkin tanpa banyak dipengaruhi oleh prestise dan pengaruh sosial, melainkan demi kepuasan pribadinya, dorongan ini akan lebih nampak dalam suasana rivalitas-kompetitif. Teori ini cenderung individualistik, sementara saat ini untuk meraih kesuksesan yang lebih tinggi dan lebih besar diperlukan kerjasama dalam sebuah tim dari pada sekedar bersaing dengan orang lain. Oleh karena itu motivasi berprestasi dalam sebuah tim adalah "Menerapkan standar kinerja dan standar kesempurnaan tim yang tinggi, mendorong anggota tim yang lain dan diri sendiri untuk berprestasi, mencapai, bahkan melebihi sasaran. Masalahnya motivasi berprestasi tidak bisa dibelajarkan dengan sekedar menyampaikan teori-teori motivasi, tapi yang lebih penting adalah bagaimana menginternalisasi motivasi berprestasi ke dalam diri setiap mahasiswa sehingga setiap peserta didik akan memiliki motivasi berprestasi yang cukup besar untuk meraih kesuksesan mereka di masa yang akan datang. Oleh karena itu pembelajaran harus dibuat dan dirancang sedemikian rupa sehingga pembelajaran menjadi menyenangkan dan menarik buat mahasiswa. Dengan *game tournament* dalam pembelajaran motivasi berprestasi mahasiswa dapat merasakan langsung pengalaman berusaha meraih prestasi bersama timnya, mahasiswa dapat mengkonstruksi sendiri makna motivasi berprestasi dan pembelajaran menjadi lebih menyenangkan dan akan lebih lama diingat oleh mahasiswa.

Kata Kunci: Motivasi Berprestasi

A. Pendahuluan

Sepanjang masa kehidupan, yaitu sejak kanak-kanak hingga dewasa seseorang selalu punya harapan atau cita-cita. Cita-cita bisa berubah dari masa kemasa. Misalnya waktu masih anak-anak menginginkan menjadi seorang dokter, tapi setelah dewasa menginginkan menjadi orang yang sukses dan kaya. Salah satu faktor yang berperan dalam mewujudkan cita-cita tersebut adalah motivasi berprestasi.

Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi akan berusaha melakukan yang terbaik, memiliki kepercayaan terhadap kemampuan untuk bekerja mandiri dan bersikap optimis, tidak cepat puas atas hasil yang telah diperoleh serta mempunyai tanggung jawab yang besar atas perbuatan yang dilakukan sehingga seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi pada umumnya lebih berhasil dalam kehidupannya dibandingkan dengan mereka yang memiliki motif berprestasi rendah.

Pada zaman dahulu, motivasi berprestasi pada remaja pada umumnya sangat tinggi karena fasilitas-fasilitas umum dan sarana hiburan tidak selengkap saat ini. Hal ini menyebabkan mereka lebih memfokuskan diri dan berkonsentrasi pada pelajaran sehingga motivasi berprestasi mereka jauh lebih tinggi bila dibandingkan dengan remaja saat ini di mana fasilitas-fasilitas umum dan sarana hiburan semakin banyak sehingga remaja lebih banyak menghabiskan waktunya hanya untuk bersenang-senang atau sekedar bergaul dengan teman daripada belajar dan mengejar prestasi. Untuk mendapatkan sesuatu jauh lebih sulit dibandingkan dengan saat ini, di mana remaja lebih mudah mendapatkan semua yang diinginkannya karena semakin canggihnya teknologi.

Hal ini bisa terjadi karena adanya pengaruh, teman. Atau keluarga tidak memberikan perhatian dan dorongan terhadap prestasi remaja, keluarga kurang menghargai prestasi yang diraih oleh remaja sehingga mereka merasa prestasi yang diraihnya hanyalah sia-sia. Selain itu mungkin keluarga hanya memanjakan remaja dengan uang sehingga mereka berpikir tidak perlu berusaha keras untuk mendapatkan uang karena mereka bisa mengandalkan pada orang tua, yang akhirnya menyebabkan motivasi berprestasi mereka rendah. Oleh karena itu kita sebagai dosen diharapkan mampu meningkatkan motivasi berprestasi secara efektif dan efisien dalam perkuliahan khususnya dalam kuliah kewirausahaan.

Masalahnya motivasi berprestasi tidak bisa dibelajarkan dengan sekedar menyampaikan teori-teori motivasi, tapi yang lebih penting adalah bagaimana menginternalisasi motivasi berprestasi ke dalam setiap diri siswa sehingga setiap peserta didik akan memiliki motivasi berprestasi yang cukup besar untuk meraih kesuksesan mereka di masa yang akan datang. Oleh karena itu pembelajaran harus

dibuat dan dirancang sedemikian rupa sehingga pembelajaran menjadi menyenangkan dan menarik buat mahasiswa.

B. Motivasi

Motivasi adalah daya penggerak di dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu. Motivasi merupakan keadaan internal organisme (individu), yang mendorongnya untuk berbuat sesuatu. Motivasi berperan sebagai pemasok daya (energizer) untuk bertingkah laku secara terarah (Gleitman, 1986, Reber, 1988 dalam Muhibinsyah, 2000). Motivasi sering pula dimaknakan sebagai modal dasar, yang fungsinya mendorong seorang untuk beraktivitas, bahkan mampu melipatgandakan potensi dirinya.

Teori-teori tentang motivasi banyak dipelajari dalam ranah studi psikologi dan manajemen. Teori ini berkaitan dengan perilaku individu, dan kedua ranah studi tersebut memang berkaitan dengan perilaku individu. Salah satu tokoh yang cukup dikenal adalah Abraham Maslow. Beliau adalah pionir dari aliran psikologi humanistik. Teorinya yang cukup terkenal adalah mengenai Theory of Hierarchy Needs. Menurutnya, manusia memunculkan suatu perilaku didasarkan pada kebutuhan yang ada. Hirarki kebutuhan menurut Maslow adalah sebagai berikut:

The need for:

1. *self-actualization*
2. *The esteem needs*
3. *The love needs*
4. *The safety needs*
5. *The 'physiological' needs*

Maslow berargumen bahwa seseorang tidak akan mencapai tingkat kebutuhan yang lebih tinggi sebelum tercapai kebutuhan yang di bawahnya. Misalnya, seseorang akan sulit mendapatkan kebutuhan akan cinta kalau kebutuhan fisiologisnya belum tercapai. Begitu seterusnya hingga sampai kebutuhan aktualisasi diri. Namun dalam penelitian selanjutnya ternyata ada individu yang tidak begitu saja harus membutuhkan kebutuhan di bawahnya sebelum meraih kebutuhan yang di atasnya. Penelitian mengenai peak-experience terhadap orang-orang yang memiliki pengalaman spiritual seperti Mahatma Gandhi, Bunda Theresa, yang kemudian mengoreksi teori tersebut. Orang-orang semacam Gandhi atau Theresa yang langsung mencapai tingkat aktualisasi diri tanpa melalui strata kebutuhan yang di bawahnya.

Secara sederhana motivasi dapat diartikan sebagai dorongan. Secara teknis istilah motivasi dalam psikologi diartikan sebagai berikut: seluruh proses gerakan, termasuk situasi yang mendorong timbulnya kekuatan pada diri individu; sikap yang dipengaruhi

untuk pencapaian suatu tujuan (Wulyo, 1990); suatu variabel yang ikut campur tangan yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu di dalam organisme, yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju satu sasaran (J.P. Chaplin, 2001). suatu kekuatan yang mendorong atau menarik yang tercermin dalam tingkah laku yang konsisten menuju tujuan tertentu (Lusi, 1996).

Motivasi dapat dibedakan atas dua bagian yakni :

1. Motivasi Intrinsik yaitu dorongan/daya penggerak yang datang dan bersumber dari dalam diri seseorang. Misalnya: dari dalam jiwa ada dorongan ingin tahu, ingin bisa, ingin memiliki dan lain – lain.
2. Motivasi Ekstrinsik yaitu dorongan untuk berbuat sesuatu karena ada rangsangan (stimulus) dari luar diri. Misal : seseorang giat belajar karena dorongan dari orang tua, ingin dihormati sepeda motor, ingin dihargai dan dipuji, dan lain – lain.

Terdapat tiga pilar utama yang dapat diperankan seorang-orang terkait dengan motivasi, seperti visual berikut.

1. *Arousal*

Pilar utama *arousal* adalah merupakan pilar motivasi yang berperan sebagai "generator" atau pembangkit, oleh karenanya sangat berkaitan erat dengan persoalan munculnya sebuah dorongan, atau lebih tepat dinyatakan sebagai energi dari sebuah perilaku. Misalnya dalam praktik managerial, seorang yang memiliki keinginan untuk mencapai prestasi dalam bidang tertentu "misalnya menjadi pemimpin yang disegani", maka kondisi inilah yang membangkitkannya atau seseorang yang ingin mempunyai IPK di atas 3 keinginan inilah yang mendorong untuk mencapai prestasinya.

2. *Direction*

Direction atau arah tindakan yang dipilih oleh seorang, merupakan pilar kedua dari sebuah motivasi. Arah inilah merupakan dasar pijak seorang menentukan pilihan [*choice*], yang selanjutnya pilihan ini akan memberikan atau difungsikan sebagai bingkai seorang mencapai tujuannya. Misalnya kondisi yang menggambarkan seorang berkeinginan menjadi pemimpin yang disegani, maka pilihan memberikan arah dari sebuah upaya untuk mencapai keinginan tersebut. Pilihan ini dimanifestasikan dalam tindakan, misalnya untuk mewujudkan keinginan menjadi pemimpin yang disegani, maka seorang-orang akan bekerja keras, berkomunikasi dengan baik, menghormati orang lain, dan lain-lain. Mahasiswa yang ingin IPKnya di atas 3 hal ini akan mengarahkan tindakannya

untuk belajar yang rajin, aktif dalam perkuliahan, selalu mengerjakan tugas dan lain-lain.

3. *Maintenance*

Pilar yang ketiga adalah *maintenance*, pilar ini difungsikan untuk merawat agar keinginan tersebut tercapai. Dengan *maintenance* ini, sebuah keinginan akan terjaga sehingga seorang akan mengerahkan segenap potensinya pada salah satu keinginan yang telah dipilihnya. Mahasiswa yang menginginkan IPKnya tiga harus selalu menjaga dan merawat keinginannya agar selalu menyala dan tidak pernah padam dengan selalu berteman dengan mahasiswa lain yang punya keinginan yang sama, selalu konsultasi dengan dosen PAnya dan sebagainya.

C. **Kebutuhan Berprestasi**

Kebutuhan berprestasi merupakan motivasi yang akan memicu seseorang untuk terlibat dengan penuh rasa tanggung jawab, membutuhkan usaha dan keterampilan individu, terlibat dalam risiko yang terukur, dan memberikan masukan yang jelas. Kebutuhan berprestasi yang tinggi dapat dilihat dari kemampuan individu dalam menghasilkan sesuatu yang baru. Selanjutnya, kebutuhan berprestasi juga dicirikan dengan adanya penentuan tujuan, perencanaan, dan pengumpulan informasi serta kemauan untuk terus belajar. Ciri selanjutnya dari adanya kebutuhan berprestasi adalah kemampuannya dalam membawa ide ke implementasi yang real. Dengan demikian, kebutuhan berprestasi yang tinggi akan membantu seorang mahasiswa dalam menyelesaikan studinya. dan membantu dalam menentukan tujuan, perencanaan, dan aktivitas pengumpulan informasi.

D. **Motivasi Berprestasi**

Dalam kehidupan sehari-hari sering kita saksikan mahasiswa yang begitu aktif dan penuh semangat baik dalam mengikuti kegiatan kuliah maupun aktif berorganisasi, tapi disisi lain ada juga mahasiswa yang malas kuliah sering bolos dan tidak aktif berorganisasi, kira –kira apa yang membedakan dua karakter mahasiswa tersebut? Mungkin menjadi pertanyaan yang menggelitik untuk mengetahui faktor-faktor yang membentuk besar kecilnya atau tinggi-rendahnya motif berprestasi pada diri seseorang. Terbentuknya motif berprestasi amatlah kompleks, sekomples perkembangan kepribadian manusia. Motif ini tidak lepas dari perkembangan kepribadian tersebut, dan tidak pernah berkembang dalam kondisi vakum. Seperti kita ketahui, betapa besarnya peranan kehidupan keluarga dalam perkembangan kepribadian individu. Hubungan orang tua-anak, sedikit demi sedikit menampakkan

pola-pola kepribadian dan kemudian berkembang dengan segala karakteristiknya mencakup sikap, kebiasaan, cara berpikir, motif-motif, dan sebagainya.

Pada masa di mana seseorang telah meninggalkan masa kanak-kanak, motif itu dipengaruhi oleh lingkungan yang lebih luas lagi. Orang tua tidak lagi dianggap sumber nilai atau *figure* ideal, atau satu-satunya "significant person", melainkan nilai-nilai sosial di luar rumah. Di rumah, motif berprestasi anak bisa dipengaruhi oleh kondisi ekonomi keluarga, pendidikan dan pekerjaan orang tua, hubungan dengan saudara-saudaranya, dan sebagainya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mc. Lelland motif berprestasi inilah yang menjadi motor penggerakannya. Untuk mengetahui hal itu McClelland menyusun alat untuk skala motif. Menurut McClelland motif berprestasi ialah keinginan untuk berbuat sebaik mungkin tanpa banyak dipengaruhi oleh prestise dan pengaruh sosial, melainkan demi kepuasan pribadinya. Sementara n-Ach ia beri pengertian dorongan untuk meraih sukses gemilang, hasil yang sebaik-baiknya menurut "*standard of excellence*" yang akan lebih tampak dalam suasana rivalitas-kompetitif. "*Standard kesempurnaan*" itu lebih besar ditentukan atas dasar pertimbangan individu itu sendiri ketimbang standar menurut ukuran lingkungan sosial. Kendatipun dalam kenyataannya, merupakan hasil internalisasi diri, atau dibentuk oleh ukuran-ukuran sosial dengan siapa orang itu berinteraksi.

Dari penelitian yang dilakukan McClelland ini kemudian dihasilkan profil orang-orang yang memiliki kebutuhan berprestasi (nAch): Orang dengan nAch tinggi memilih untuk menghindari tujuan prestasi yang mudah dan sulit. Mereka sebenarnya memilih tujuan yang moderat yang mereka pikir akan mampu mereka raih. Orang dengan nAch tinggi memilih umpan balik langsung dan dapat diandalkan mengenai bagaimana mereka berprestasi. Orang dengan nAch tinggi menyukai tanggung jawab pemecahan masalah.

Pendekatan teoretis yang lain adalah adversity quotient (AQ) yang dikembangkan pertama kali oleh Paul G. Stoltz. Ia beranggapan bahwa IQ dan EQ yang sedang marak dibicarakan itu tidaklah cukup dalam meramalkan kesuksesan orang. Stoltz mengelompokkan individu menjadi tiga: quitter, camper, dan climber. Penggunaan istilah ini memang berdasarkan pada sebuah kisah ketika para pendaki gunung yang hendak menaklukkan puncak Everest. Ia melihat ada pendaki yang menyerah sebelum pendakian selesai, ada yang merasa cukup puas sampai pada ketinggian tertentu, dan ada pula yang benar-benar berkeinginan menaklukkan puncak tersebut. Itulah kemudian dia mengistilahkan orang yang berhenti di tengah jalan sebelum usai sebagai *quitter*, kemudian mereka yang merasa puas berada pada

posisi tertentu sebagai *camper*, sedangkan yang terus ingin meraih kesuksesan ia sebut sebagai *climber*.

Teori ini sebenarnya tetap melihat pada motivasi individu. Mereka yang berjiwa quitter cenderung akan mati di tengah jalan ketika pesaingnya terus berlari tanpa henti. Sementara mereka yang berjiwa camper merasa cukup puas berada atau telah mencapai sebuah target tertentu, meskipun tujuan yang hendak dicapai masih panjang. Dan mereka yang berjiwa climber akan terus pantang mundur menghadapi hambatan yang ada di hadapannya. Ia anggap itu sebagai sebuah tantangan dan peluang untuk meraih hal yang lebih tinggi yang belum diraih orang lain.

Gambaran di atas, secara kualitatif, bisa dijadikan sebuah bentuk komparasi terhadap teori motivasi berprestasi McClelland. Sebenarnya teori McClelland ini sudah jarang digunakan seiring dengan munculnya temuan-temuan dan inovasi-inovasi baru dalam ilmu pengetahuan. Teori motivasi berprestasi booming sekitar tahun 80-an dan medio 90-an di Indonesia. Setelah itu teori ini kemudian jarang digunakan dalam pelatihan-pelatihan. Teori ini memang cenderung individualistik, sementara untuk saat ini untuk meraih kesuksesan yang lebih tinggi dan lebih besar diperlukan kerjasama dalam sebuah tim dari pada sekedar bersaing dengan orang lain. Oleh karena itu motivasi berprestasi dalam sebuah tim adalah "Menerapkan **standar kinerja dan standar kesempurnaan tim** yang tinggi, mendorong anggota tim yang lain dan diri sendiri untuk berprestasi, mencapai, bahkan **melebihi sasaran** yang ditetapkan". Maka muncullah pelatihan-pelatihan team building yang biasanya pembelajarannya dalam bentuk game-game baik dilakukan secara indoor maupun outdoor training.

Adapun ciri-ciri atau indicator motivasi berprestasi dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Menyelesaikan tugas dengan hasil sebaik mungkin;
2. Bekerja tidak atas dasar untung-untungan tapi dengan perhitungan yang terukur
3. Berfikir dan berorientasi ke masa depan
4. Lebih mementingkan prestasi dari pada upah yang akan diterimanya;
5. Tidak, konsumtif, melainkan produktif
6. Cenderung berorientasi ke dalam (inner orientation) kendati cukup tanggap terhadap stimulasi lingkungan.
7. bersemangat, bekerja keras dan penuh vitalitas;
8. tidak gampang menyerah dan merasa bersalah kalau tidak berbuat sebaik mungkin;
9. tidak cepat lupa diri kalau mendapat pujian atas prestasinya;
10. dengan senang hati menerima kritik atas hasil kerjanya dan bersedia menjalankan petunjuk-petunjuk orang lain selama itu sesuai dengan gagasannya;

11. lebih senang bekerja pada tugas-tugas yang sukar, cukup menantang untuk berkreasi, bukan yang monoton
12. gembira secara wajar manakala memenangkan persaingan kerja dengan rekan-rekannya;
13. selalu menjadikan pekerjaannya yang lalu sebagai umpan-balik bagi penentuan tindakan lanjutan;
14. segan bekerja dalam suasana bersaing (dalam arti positif) dan berusaha meninggalkan rekan-rekannya jauh di belakang;
15. merasa menyesal kalau hasil kerjanya jelek, apalagi kalau diperlukan orang lain;
16. berprinsip, bahwa upah yang diterima hendaknya sepadan dengan kualitas dan prestasi kerjanya;
17. memperhitungkan resiko yang sedang dengan hasil yang dapat diduga, ketimbang resiko besar walaupun hasilnya besar.

E. Meningkatkan Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi bukan dibawa sejak lahir, tetapi dipelajari, dilatih, ditingkatkan dan dikembangkan. Langkah-langkah untuk mengembangkannya adalah sebagai berikut :

1. Tetapkan tujuan atau impian (goal setting). Tanamkan sugesti dan keyakinan bahwa seseorang itu dapat berubah dan memang harus selalu berubah menuju kesuksesan yang lebih tinggi. Buatlah target dan tujuan misalnya IP semester ini harus lebih tinggi dari IP semester sebelumnya, Akan menyelesaikan study dalam waktu 4 tahun dengan IP di atas 3 dan seterusnya
2. Visualisasikan tujuan dan impian. Buatlah gambar-gambar atau tulisan-tulisan tentang impian dan tujuan dari hidup kita, kemudian tempelkan di tempat yang setiap hari kita melihatnya.
3. Tanamkan impian dan tujuan hidup kita. Impian dan tujuan hidup kita harus tertanam dengan jelas di pikiran kita, biji tomat tidak akan tumbuh menjadi pohon tomat dan berbuah tomat kecuali ditanam.
4. Siramilah impian dan tujuan hidup kita. Agar impian dan tujuan hidup kita tumbuh subur maka kita harus selalu menyiraminya dengan cara membuat kebiasaan-kebiasaan positif yang membuat impian dan tujuan hidup kita akan tercapai
5. Fokus pada impian dan tujuan hidup kita. Dengan tetap fokus pada impian dan tujuan hidup kita maka otak kita akan menginstruksikan pada seluruh panca indera kita untuk mencapai pada apa yang kita fokuskan dan alam akan memberikan energinya pada apa yang kita fokuskan.

6. Memanfaatkan motivasi berprestasi. Dorongan dapat dibangun dari dalam diri (*Self motivation*). Demikian juga dorongan dari luar dapat dimanfaatkan misalnya dukungan emosional dan rasional dari orang-orang terdekat.

F. Membelajarkan Motivasi Berprestasi

Seperti telah diuraikan diatas bahwa motivasi berprestasi tidak dapat dibelajarkan dengan menjejalkan teori-teori berprestasi pada peserta didik, tapi bagaimana kita dapat menginternalisakakan motivasi berprestasi kedalam diri setiap peserta didik sehingga mereka menjadi pribadi yang senantiasa haus akan prestasi dan motivasi berprestasi bisa menjadi kebutuhan buat mereka.

Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pembelajaran motivasi berprestasi adalah sebagai berikut:

1. Siswa diperlihatkan kisah-kisah sukses dari tokoh-tokoh dunia yang telah berhasil mengukir prestasi dalam hidupnya seperti: Bill gates, Abraham Lincoln, Thomas Alfa Edison, Muhammad Yunus, Hi Ah Yi, dll agar mereka juga terinspirasi bahkan orang-orang yang cacat dan invalid saja bisa sukses apalagi mereka yang mempunyai fisik yang lengkap.
2. Ditayangkan sebuah film tentang pentingnya arti sebuah kesuksesan. Dengan pengalaman sukses membuat kita makin percaya diri dan siap menghadapi tantangan hidup yang lebih besar untuk meraih kesuksesan yang lebih tinggi lagi.
3. Peserta didik dibagi menjadi beberapa kelompok kemudian mereka akan dilombakan, misalnya membuat jembatan atau menara dari sedotan, membuat mummy dari tisu atau kertas koran dan lain-lain.
4. Dari lomba tersebut nanti akan ditentukan tim mana yang akan menjadi pemenang dengan criteria yang telah ditetapkan.
5. Setiap tim harus membuat yel-yel agar timnya semakin kompak dan bersemangat.
6. Setelah permainan berakhir diumumkan tim mana yang menjadi pemenangnya.
7. Setiap kelompok diminta mendiskusikan pertanyaan sebagai berikut:
 - a. Motivasi apa yang mendorong Anda dan tim untuk meraih kemenangan/prestasi
 - b. Apa yang harus dilakukan untuk meraih prestasi
 - c. Apa definisi motivasi berprestasi
8. Setelah kelompok menyelesaikan pekerjaannya dilakukan diskusi kelas, masing-masing kelompok harus menyumbangkan hasil pemikirannya.
9. Hasil diskusi dibandingkan dengan pendapat para pakar.
10. Dosen dan mahasiswa melakukan kesimpulan akhir tentang motivasi berprestasi.

G. Implementasi Pembelajaran Motivasi Berprestasi dengan *game tournament*

Berdasarkan pengalaman yang penulis lakukan dalam pembelajaran motivasi berprestasi akan dipaparkan kronologis pembelajaran yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Setelah mahasiswa mendengarkan kisah-kisah orang sukses dan menyaksikan film tentang motivasi berprestasi, mahasiswa dibagi menjadi 10 kelompok, setiap kelompok terdiri dari 7-8 orang.
2. Setiap kelompok harus membuat menara dari sedotan, masing-masing kelompok mendapat 3 buah gunting, 1 buah selotip dan 3 pak sedotan. Mereka diberi waktu 5 menit untuk membuat desain dan strategi untuk membuat menara serta diberi waktu selama 20 menit untuk membuat menara tersebut.
3. Setelah selesai ditentukan pemenangnya dengan criteria: yang paling bagus, paling tinggi dan paling kuat.
4. Setiap kelompok diminta mendiskusikan tentang: motivasi apa yang mendorong Anda dan tim untuk meraih kemenangan/prestasi, apa yang harus dilakukan untuk meraih prestasi, apa definisi motivasi berprestasi
5. Setelah selesai masing-masing kelompok diminta kontribusinya untuk menjawab pertanyaan tersebut diatas. Hasil diskusi dari mahasiswa yang telah dilakukan dalam pembelajaran adalah sebagai berikut:
 - a. Motivasi yang mendorong Anda/tim untuk meraih prestasi:
 - Menjadi yang terbaik
 - Komitmen
 - Menjadi yang terdepan
 - Semangat kebersamaan
 - Ingin meraih sukses
 - Harus menang
 - Meraih hasil maksimal
 - Memperoleh penghargaan
 - Memperoleh kesenangan & Kepuasan
 - Memperoleh ridlo Allah
 - Memperoleh kebanggaan
 - Niat
 - b. Apa yang harus dilakukan untuk meraih prestasi:
 - Kerjasama
 - Berusaha dengan serius

- Kompak
 - Kreatif
 - Inovatif
 - *Planning*
 - Berusaha dan Doa
 - Pantang menyerah
 - Telaten
 - Semangat
 - Optimis
 - Belajar dari orang yang sudah sukses
- c. Definisi motivasi berprestasi:
- “Hasrat yang mampu membangkitkan semangat dalam diri kita sendiri dan dalam tim melalui kerjasama untuk mencapai 1 tujuan”
 - “Sebuah mindset dan perbuatan yang kuat untuk sukses atau berprestasi”
 - “Niat yang kuat untuk mewujudkan impian”

Ternyata dengan pembelajaran tersebut di atas mahasiswa terlihat antusias dan sangat menikmati pembelajaran yang dilakukan, mereka juga dapat mengkonstruksi sendiri makna dari motivasi berprestasi

H. Kesimpulan.

1. Motivasi berprestasi tidak dapat dibelajarkan hanya dengan menjejalkan teori-teori tentang motivasi berprestasi.
2. Dengan game tournament mahasiswa dapat merasakan langsung pengalaman berusaha meraih prestasi bersama timnya.
3. Dengan game tournament mahasiswa dapat mengkonstruksi sendiri makna motivasi berprestasi.
4. Dengan game tournament pembelajaran menjadi lebih menyenangkan dan lebih lama diingat oleh mahasiswa.

Daftar Pustaka:

- Arthur A Thomson, Jr., and A. J. Strickland III, *Strategic Management Concepts and Cases*, Home Wood Illinois: BPI Irwin, 1987.
- Elfiky, Ibrahim. 2003. *Dream Revolution*, 10 Kunci sukses mengubah Khayalan Menjadi Kenyataan. Jakarta: Mizan Publika.
- John R. Schemerhom, Jr., *Management for Productivity*, Canada : John Wiley & Sens, Inc., 1986

Keith Davis & John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, diterjemahkan Agus Dharma, edisi ketujuh, jilid 2, Jakarta: Erlangga, 1992.

Kisanak 2003. *Psikologi.net/artikel/arsip/motivasi_berprestasi.doc*

McClelland, C. David. 1953. *The Achievement Motive*. New York: Appleton Century Crofts, Inc.

Schwartz, David J. 1996. *Berfikir dan Berjiwa Besar*. Jakarta: Binarupa Aksara.

Shane, S. 2003. *A General Theory of Entrepreneurship.the Individual-opportunity Nexus*. USA: Edward Elgar