

## PERSEPSI REWARD TERHADAP MOTIVASI BELAJAR MAHASISWA PENDIDIKAN BIOLOGI

### PERCEPTION OF REWARD ON LEARNING MOTIVATION OF STUDENTS IN BIOLOGY EDUCATION

Marlina Ummas Genisa<sup>1\*</sup>), Haryanti Putri Rizal<sup>2)</sup>, Hasri<sup>3)</sup>, Andi Agussalim<sup>4)</sup>, Djohar Maknun<sup>5)</sup>

<sup>1\*)</sup>Magister Pendidikan Biologi, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia, email: [linagenisa@yahoo.com](mailto:linagenisa@yahoo.com) (penulis korespondensi)

<sup>2)</sup>Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sulawesi Barat, Sulawesi Barat, Indonesia, email: [haryantiputririzal@unsulbar.ac.id](mailto:haryantiputririzal@unsulbar.ac.id)

<sup>3)</sup>Jurusan Kimia, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Negeri Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia, email: [hasriu@unm.ac.id](mailto:hasriu@unm.ac.id)

<sup>4)</sup>Ilmu Kelautan, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Sriwijaya, Sumatera Selatan, Indonesia, email: [andiagussalim75@gmail.com](mailto:andiagussalim75@gmail.com)

<sup>5)</sup>Pendidikan Studi Tadris Biologi, Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon, Jawa Barat, Indonesia, email: [maknundjohar@gmail.com](mailto:maknundjohar@gmail.com)

Dikirimkan: Desember 2022; Disetujui: Desember 2022; Diterbitkan: Januari 2023

---

---

#### Abstrak

*Reward* mempunyai peran penting dalam mempertahankan ataupun membangun motivasi belajar mahasiswa karena dianggap salah satu penentu keberhasilan selama mengikuti perkuliahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi belajar mahasiswa pendidikan biologi dari strata satu (S1) dan strata dua (S2) ditinjau dari pemberian *reward* selama perkuliahan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner *online* tentang persepsi mahasiswa secara umum dan khusus terhadap *reward* yang diadaptasi dari Lloyd (2007). Selanjutnya, data dianalisis secara kuantitatif untuk menjelaskan persepsi dari 190 mahasiswa pendidikan biologi yang terdiri dari 177 mahasiswa strata satu (S1) dan 13 mahasiswa strata dua (S2). Hasil menunjukkan bahwa seluruh mahasiswa pendidikan biologi setuju dan termotivasi untuk belajar ketika diberikan *reward* saat perkuliahan. Meskipun persentase tipe *reward* yang diharapkan berbeda, seperti *reward* nilai sebesar 50%, pemberian semangat/pujian 23%, lalu 20 % berupa hadiah, sedangkan bentuk lain 7%. Selain itu mahasiswa umumnya lebih memilih diberitahu jika ada *reward* dibanding diberikan secara spontan. Perbedaan spesifik antara mahasiswa S1 dengan S2 terlihat saat pemilihan khusus jenis *reward*, dimana mahasiswa S1 lebih memilih nilai sedangkan mahasiswa S2 lebih mengharapkan adanya pengayaan materi, pembimbingan, serta pemberian sumber literatur yang dapat membantu tugas mereka. Penerapan *reward* yang disesuaikan dengan tingkat pendidikan mahasiswa dapat menjadi acuan dalam mendorong semangat belajar mahasiswa selama perkuliahan.

**Kata kunci:** motivasi, *reward*, mahasiswa pendidikan biologi

#### Abstract

*Reward* plays an essential role in supporting or increasing student learning motivation because it is believed as one of contributing factors to students' performance in lectures. This study intended to analyze how rewarding students in classes influences undergraduate (S1) and postgraduate (S2) degrees in biology education students' motivation to learn. The data was gathered utilizing a Lloyd-adapted online survey (2007) regarding students' perceptions of rewards in general and particular. Furthermore, 190 biology education students, consisting of 177 undergraduate students (S1) and 13 postgraduates (S2), had their perceptions addressed through quantitative analysis. The results indicated that all biology education students believed that rewards during lectures motivate them to learn. Although the percentage of the type of reward intended varies, such as a reward in the form of a score was 50%, encouragement or praise was 23%, then 20% was in the form of a gift, while other forms were 7%. In addition, students generally preferred to be informed if there was a reward compared to being given it spontaneously. When deciding on a specific reward, it was evident that postgraduate students differed significantly in their choices. Whereas undergraduate students prioritized grades or scores, postgraduate students expected more material enrichment, mentoring, and the provision of literature resources to assist with their assignments. Implementing rewards that are relevant to the educational level of the students can be a reference for enhancing their interest in lectures.

**Keywords:** *motivation, reward, biology education students*

Didaktika Biologi: Jurnal Penelitian Pendidikan Biologi  
p-ISSN 2549-5267  
e-ISSN 2579-7352

## Pendahuluan

Belajar merupakan proses mental yang kompleks dan melibatkan berbagai variabel, salah satu variabelnya adalah motivasi yang berkaitan dengan seberapa besar keterlibatan seseorang dan usaha yang dilakukan dalam suatu proses belajar. Motivasi menjadi aspek yang dapat menentukan kesuksesan seseorang baik dalam pembelajaran maupun pekerjaan karena dianggap sebagai suatu acuan untuk bersikap dan bertindak dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Beberapa penelitian menunjukkan hubungan positif antara keberhasilan akademik dengan motivasi yang dimiliki seseorang (Afzal, Ali, Khan, & Hamid, 2010; Dogan, 2015; Jovanovic & Matejevic, 2014; Jurisevic, Glazar, Pucko, & Devetak, 2008; Lei, 2010). Tingkat motivasi akademik seseorang dalam mencapai keberhasilan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk tingkat kepuasan terhadap tercapainya tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu otonomi, kompetensi dan keterkaitan (Deci & Ryan, 2017; Kaiser, Großmann, & Wilde, 2020). Hal ini dikarenakan banyak aspek dari motivasi yang dapat mendukung keberhasilan akademik seseorang seperti situasi, konteks, tujuan dan harapan yang dimiliki.

Motivasi dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan kecenderungan atau keinginan untuk terlibat dalam suatu kegiatan tanpa adanya insentif atau imbalan eksternal, melainkan berdasarkan pada kepuasan, minat atau kesenangan terhadap kegiatan yang dilakukan, sedangkan motivasi ekstrinsik merujuk pada sesuatu yang berasal dari luar dan dilakukan karena alasan lain selain ketertarikan dan kepuasan pada suatu kegiatan (Cerasoli, Nicklin, & Ford, 2014; Deci & Ryan, 2017; Fischer, Malycha, & Schafmann, 2019; Fong, Patall, Vasquez, & Stautberg, 2019; Ryan & Deci, 2020). Menurut Eckes & Wilde (2019), motivasi ekstrinsik biasanya dipengaruhi oleh adanya

dorongan, tekanan atau penghargaan. Berdasarkan dua kategori tersebut, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik merupakan dua hal yang berbeda. Namun motivasi intrinsik umumnya dipandang lebih berperan dalam pencapaian maksimal seseorang (Leenknecht, Wijnia, Köhler, Fryer, Rikers, & Loyens, 2021). Menurut Taylor, Jungert, Mageau, Schattke, Dedic, Rosenfield, & Koestner (2014) dan Froiland & Worrell (2016), motivasi intrinsik secara konsisten berkaitan dengan kinerja tinggi dan mengontrol pencapaian awal seseorang serta dapat memprediksikan keterlibatan mahasiswa yang pada akhirnya dapat menentukan indeks prestasi kumulatif (IPK).

Motivasi ekstrinsik terbagi atas 4 tipe, yakni regulasi eksternal, regulasi introjeksi, regulasi yang teridentifikasi, dan regulasi yang terintegrasi. Regulasi eksternal berkaitan dengan *reward* yakni tindakan yang hanya diambil karena seseorang berusaha untuk mendapatkan imbalan, hadiah atau untuk menghindari konsekuensi negatif. Hal ini berarti seseorang tidak akan ikut terlibat pada suatu kegiatan jika tidak mendapatkan hadiah atau hukuman. Regulasi introjeksi adalah tindakan yang dilakukan karena adanya tekanan internal dan tidak membutuhkan pemicu eksternal. Tekanan internal dapat berupa nilai dan norma yang telah diadopsi, misalnya peserta didik mengerjakan tugas bukan karena takut mendapatkan nilai yang tidak baik, tetapi karena malu apabila tidak mengerjakannya. Regulasi yang teridentifikasi adalah tindakan yang tujuannya didasarkan pada identifikasi norma dan nilai sosial. Misalnya seorang peserta didik yang mengikuti kegiatan seminar karena berpikir hal itu penting untuk masa depannya dan sadar akan tujuan dari tindakannya. Regulasi terintegrasi merupakan motivasi eksternal yang ditentukan oleh diri sendiri. Seseorang tidak hanya menghargai tujuan dan norma sosial yang mendasari tindakannya, tapi sepenuhnya mengintegrasikannya ke dalam diri sendiri, seperti menolak untuk ikut

menonton pertandingan sepak bola dengan teman-teman karena ingin terlibat dalam suatu kegiatan ekstrakurikuler (Kaiser, Großmann, & Wilde, 2020; Niemiec & Ryan, 2009).

Berkaitan dengan regulasi eksternal, beberapa peneliti sebelumnya telah mencari hubungan sejauh mana regulasi eksternal, yaitu pemberian *reward* mempengaruhi motivasi seseorang dan bagaimana kaitannya dengan motivasi intrinsik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di awal 1970-an (Deci, Koestner, & Ryan, 1999; Deci & Ryan, 1985), pemberian *reward* berpotensi menurunkan motivasi intrinsik seseorang setelah *reward* tersebut dihilangkan (Hoffmann, Huff, Patterson, & Nietfeld, 2009). Penelitian lainnya menunjukkan bahwa motivasi sebagai hasil dari pemberian *reward* tidak berlangsung lama dan tidak konsisten (Afzal, Ali, Khan, & Hamid, 2010). Sementara itu Hoffmann, Huff, Patterson, & Nietfeld (2009) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan terhadap penggunaan *reward* dan prestasi akademik. Hal ini didukung oleh Jovanovic & Matejevic (2014) yang mengungkapkan bahwa pemberian *reward* berpengaruh terhadap motivasi belajar dan meningkatkan kreativitas serta tidak memberikan dampak negatif terhadap motivasi.

Perbedaan pendapat mengenai pemberian *reward* dan pengaruhnya terhadap motivasi belajar mahasiswa perlu dikonfirmasi lebih lanjut melalui penelitian dalam situasi yang realistis dan terkini di perguruan tinggi. Belum diperolehnya gambaran utuh apakah mahasiswa masih mengharapkan pemberian *reward* dalam pembelajaran dan bagaimana pengaruhnya terhadap motivasi belajar mahasiswa, maka perlu dilakukan penelitian tentang persepsi *reward* terhadap motivasi belajar. Penelitian ini diharapkan menjadi acuan dalam mempertimbangkan pemberian *reward* selama mengikuti perkuliahan bagi mahasiswa di perguruan tinggi.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk menjelaskan data yang diperoleh melalui kuesioner *online*. Jumlah sampel sebanyak 190 mahasiswa

pendidikan biologi (177 mahasiswa strata satu (S1) dan 13 mahasiswa strata dua (S2)) yang tersebar dari semester satu, tiga, lima, dan tujuh pada Universitas Muhammadiyah Palembang, IAIN Syekh Nurjati Cirebon, Universitas Sulawesi Barat, dan Universitas Papua. Kuesioner berisi tentang persepsi terhadap *reward* yang diadaptasi dari Lloyd (2007) yang sebelumnya terdiri 151 jenis *reward* kemudian diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia dan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian, sehingga diperoleh 110 jenis *reward*.

Pertanyaan kuesioner yang digunakan, diantaranya persepsi bentuk spesifik *reward* dan persepsi umum *reward* (bentuk umum *reward* yang digunakan, waktu tepat untuk pemberian *reward*, serta tanggapan terhadap pemberian *reward* kaitannya dengan peningkatan motivasi belajar saat perkuliahan). Kuesioner yang telah disusun dibagikan kepada mahasiswa dalam bentuk *google form* untuk memudahkan dalam merekap data. Hasil yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara deskriptif kuantitatif dengan menggunakan persentase untuk mengetahui persepsi mahasiswa mengenai *reward* terhadap motivasi belajar.

### Hasil dan Pembahasan

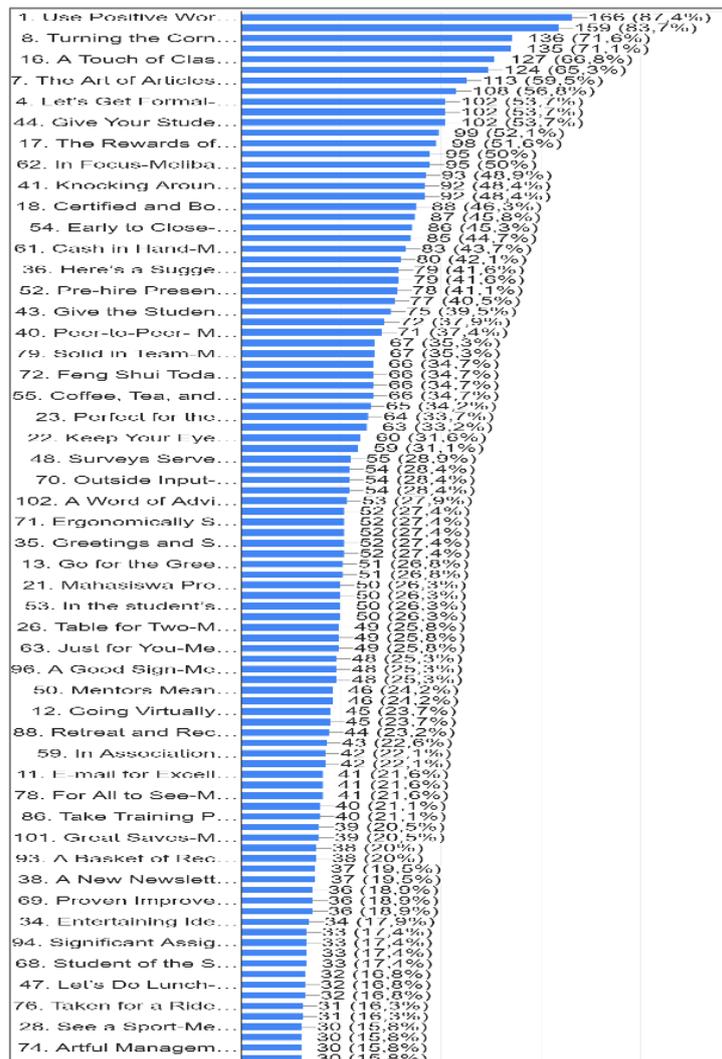
#### *Persepsi Mahasiswa tentang Bentuk Spesifik Reward selama Perkuliahan*

Dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran dan semangat belajar mahasiswa, berbagai metode telah dilakukan oleh dosen sebagai pengampu mata kuliah. Salah satu cara meningkatkan motivasi belajar mahasiswa adalah dengan memberikan *reward* kepada mahasiswa atas prestasi belajar yang telah dicapai. Tentunya pemberian *reward* didasarkan pada penilaian dosen terhadap seorang mahasiswa terutama yang memiliki kelebihan, misalnya aktif dalam proses pembelajaran. Cara ini telah dilakukan dengan berbagai bentuk *reward* dan tergantung dari dosen pengampu.

Hasil survei terhadap persepsi pemberian *reward* menunjukkan 190 responden (177 mahasiswa S1 dan 13 mahasiswa S2) memberikan tanggapan semua setuju terhadap pemberian *reward* dan mengungkapkan bahwa *reward* mampu meningkatkan motivasi belajar mereka. Pemberian *reward* bagi mahasiswa di

lingkungan pendidikan tinggi berdasarkan prestasi baik di bidang kegiatan ekstrakurikuler maupun akademik, khususnya dalam pembelajaran. Secara umum mahasiswa menginginkan adanya suatu bentuk penghargaan atas usaha dan kerja keras mereka untuk meraih prestasi dalam pembelajaran.

Pertanyaan bentuk spesifik *reward* digunakan, di antaranya: jenis *reward* yang pernah diterapkan oleh dosen, *reward* yang pernah diperoleh mahasiswa, dan *reward* yang ingin diperoleh. Hasil menunjukkan persentase sebaran jenis *reward* yang diterapkan dosen disajikan pada Gambar 1.



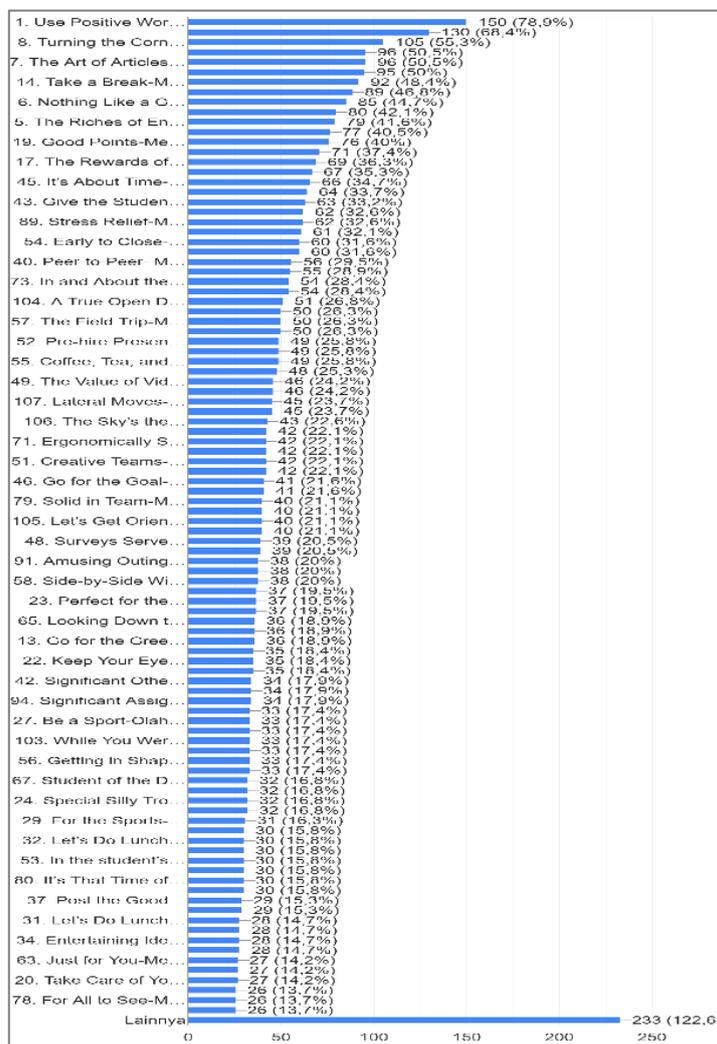
Gambar 1. Jenis *reward* yang diterapkan dosen

Di antara 110 jenis bentuk *reward* yang disajikan (berdasarkan jawaban mahasiswa yang menjawab di atas 70%) yang paling sering diterapkan oleh dosen adalah *Use Positive Words*, yaitu menggunakan kata-kata penyemangat saat kuliah (seperti *Good job!*, Hebat, Semangat!, Bagus, *The best*, *Excellent*), *Set the Tone* yakni menyapa mahasiswa dengan nada ramah dan bersahabat, *Turning the Corner* (memberikan bimbingan, dukungan dan

pemecahan masalah saat mahasiswa mengalami kesulitan), dan memberikan waktu istirahat kepada mahasiswa (*Take a Break*). Sedangkan yang jarang diterapkan dosen di antaranya: *Let's Do Lunch There* (makan siang di luar kampus sambil diskusi untuk menyampaikan apresiasi di depan mahasiswa lain), *Be a Sport* (olahraga bersama dengan mahasiswa), *Significant Assignments* (mahasiswa mendapat *reward* yang sesuai dijanjikan oleh dosen), *Student*

of the Day (penghargaan bagi mahasiswa terbaik setiap perkuliahan), *Entertaining Ideas* (mengajak nonton mahasiswa secara bersama-sama, atau hiburan lainnya), dan *Name Recognition* (menyebutkan/menuliskan nama mahasiswa yang terlebih dahulu datang sebagai nama penghargaan).

Hasil dari bentuk-bentuk *reward* yang diterapkan, tidak semua mahasiswa mendapatkan jenis *reward* yang disediakan. Hal ini tergantung dari tingkat keberhasilan mahasiswa yang bersangkutan. Gambar 2 menampilkan bentuk-bentuk *reward* yang pernah diterima mahasiswa.



Gambar 2. Bentuk *reward* yang pernah diperoleh mahasiswa

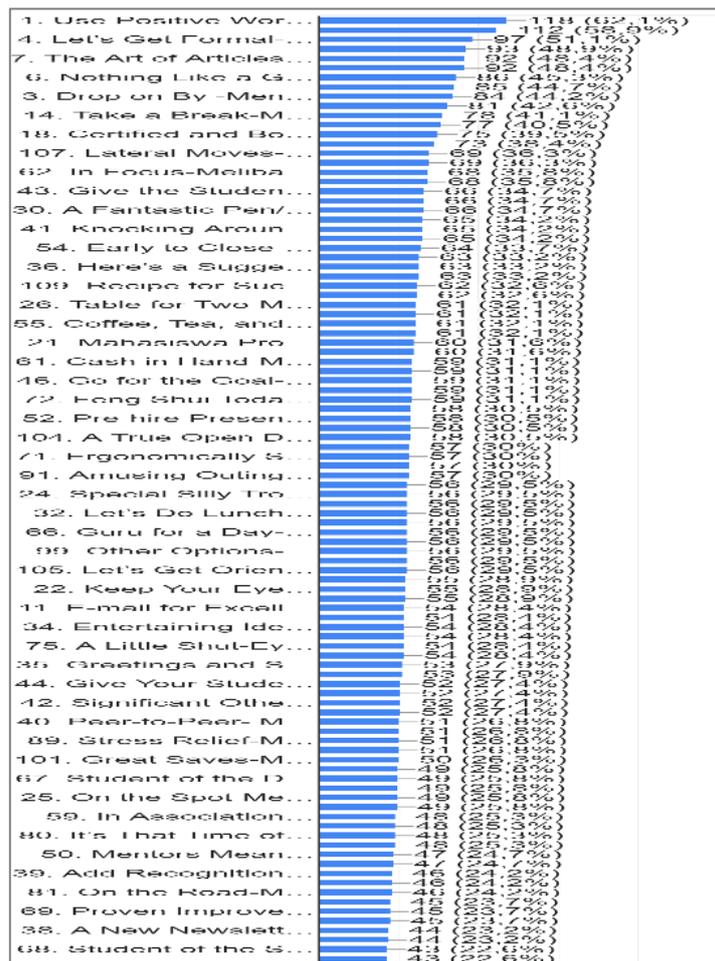
*Reward* yang dominan diterima mahasiswa adalah *Use Positive Words* (menggunakan kata-kata penyemangat saat kuliah (seperti *Good job!*, Hebat, Semangat!, Bagus, *The best*, *Excellent*); *Set the Tone* (menyapa mahasiswa dengan nada ramah dan bersahabat; dan *Turning the Corner* (memberikan bimbingan, dukungan dan pemecahan masalah saat mahasiswa mengalami kesulitan). Sedangkan yang sedikit diterima misalnya; *In Cool Companies*-(memberikan hadiah gelas berlogo kepada mahasiswa); *For All to See*

(memasang ucapan selamat/penghargaan di web universitas/fakultas/prodi/grup *Whatsapp*); *Student of the Semester* (penghargaan bagi mahasiswa terbaik dalam 1 semester perkuliahan); *Take Care of Yourself* (mengundang dokter mengecek kesehatan); dan *Just for You* (memberikan penghargaan spesifik bagi mahasiswa berprestasi).

Selain bentuk *reward* (dominan) yang pernah diterima oleh mahasiswa dan sesuai dengan keinginan mereka (*Use Positive Words*, *Set the Tone*, *Turning the Corner*),

kebanyakan mahasiswa juga mempunyai pilihan *reward* yang diharapkan diberikan oleh dosen (Gambar 3). Keinginan mereka untuk mendapatkan *reward* tersebut berupa *Let's Get Formal* (memberikan *feedback* hasil pekerjaan mahasiswa dengan cepat; *The Art of Articles* (memberikan artikel yang dapat membantu tugas/skripsi/tesis/disertasi); *Subscription Recognition* (memberikan *link* gratis untuk akses buku, jurnal ataupun yang membantu proses perkuliahan); *Nothing Like a Good Book*

(meminjamkan/memberikan buku yang relevan dengan materi yang dipelajari); *A Touch of Class* (memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengikuti seminar, program pertukaran pelajar, program pendidikan dan beasiswa, bahkan memberikan rekomendasi melanjutkan pendidikan); *Drop on By* (mengunjungi tempat duduk mahasiswa saat proses pembelajaran berlangsung); dan *The Riches of Enrichment* (banyak pengayaan materi saat pembelajaran).



Gambar 3. Bentuk *reward* yang diinginkan mahasiswa dari dosen

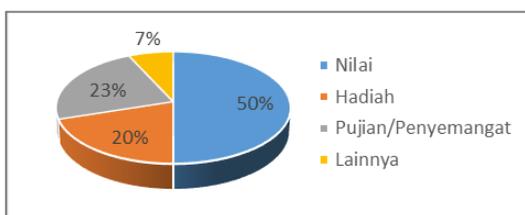
#### Persepsi Mahasiswa secara Umum terhadap Pemberian Reward oleh Dosen

Secara umum jenis-jenis *reward* yang disajikan (110 jenis) dapat dibagi menjadi tiga kategori, yakni *reward* hadiah berupa benda, nilai dan *reward* bentuk ucapan. Berdasarkan data yang diperoleh, mahasiswa dengan tingkat pendidikan S1 lebih mengharapkan *reward* berupa pemberian nilai, diikuti *reward* dalam bentuk pujian,

dan *reward* dalam bentuk benda (Gambar 4). Sedangkan mahasiswa S2 semuanya memilih *reward* dalam bentuk pujian atau kata-kata penyemangat.

Persepsi mahasiswa terhadap pemberian *reward* dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Beberapa alasan yang mendasari mahasiswa S1 lebih banyak memilih *reward* berupa nilai karena menjadi pemicu dan penambah semangat bagi

mahasiswa untuk meningkatkan kemampuannya dan lebih bersemangat dalam mengikuti perkuliahan, dapat menjadi tambahan kekurangan nilai terutama nilai pada saat ujian mid semester atau ujian akhir semester, menutupi nilai yang kosong, serta dapat membantu mahasiswa agar tidak mengulang pada mata kuliah yang bersangkutan. *Reward* berupa pujian juga dibutuhkan mahasiswa S1 karena perasaan dihargai oleh dosen juga dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam meningkatkan motivasi dalam belajar. *Reward* hadiah berupa benda ternyata bagi mahasiswa kurang penting karena wujudnya bisa habis atau hilang. Sedangkan pemberian nilai dan pujian dapat dilakukan secara terus menerus.



**Gambar 4.** Bentuk *reward* yang diinginkan mahasiswa

Persepsi mahasiswa S2 terhadap pemberian *reward* berbeda dengan mahasiswa S1. Mahasiswa Pendidikan S2 membutuhkan pemberian dukungan dan penyemangat. Mahasiswa S2 umumnya lebih dewasa dan menyadari tujuan serta pentingnya belajar. Proses pengambilan keputusannya lebih banyak menggunakan penalaran yang kompleks dibandingkan yang lebih muda (Lammers & Smith, 2008; Marchetti et al., 2019). Mahasiswa S2 pada umumnya juga berpendapat bahwa motivasi akan lebih meningkat apabila memperoleh *reward* berupa pengayaan materi dan bimbingan yang informatif seperti memberikan bimbingan atau dukungan saat mahasiswa mengalami kesulitan, memberikan informasi mengenai artikel yang dapat membantu menyelesaikan tugas, serta diikutsertakan pada kegiatan seminar, program pendidikan, pengabdian bahkan melanjutkan pendidikan.

Menurut Eckes & Wilde (2019), pemberian bimbingan belajar dan umpan balik yang informatif dapat memberikan informasi yang efisien bagi mahasiswa

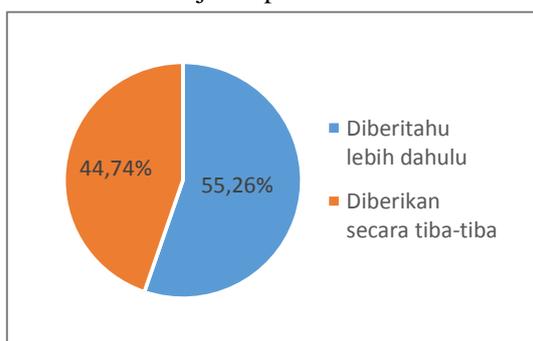
untuk mengarahkannya dalam menyelesaikan tugas dan informasi yang memungkinkan mereka untuk mendeteksi kesalahan yang dilakukan, mengatasi kesulitan dalam penyelesaian tugas, dan menerapkan strategi yang lebih efisien untuk melanjutkan tugas yang sedang dikerjakan. Pemberian *reward* berupa pengayaan dan bimbingan informatif dapat membantu mahasiswa dalam menyelesaikan perkuliahan serta meningkatkan kompetensinya, terlebih lagi pola pembelajaran di perguruan tinggi yang lebih mandiri, maka pemberian bimbingan dan umpan balik yang informatif pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kualitas motivasi mahasiswa (Deci & Ryan, 1985; Eckes & Wilde, 2019; Ropohl & Rönnebeck, 2019).

Pengayaan materi dan umpan balik informatif merupakan salah satu kebutuhan psikologis dasar manusia, yaitu kebutuhan kompetensi. Menurut Eckes & Wilde (2019) terpenuhinya tiga kebutuhan psikologis dasar yang melekat pada manusia dapat meningkatkan minat dan motivasi seseorang. Kebutuhan psikologis dasar tersebut adalah kebutuhan keterkaitan, kebutuhan otonomi dan kebutuhan kompetensi. Kebutuhan keterkaitan adalah kebutuhan untuk merasa terhubung dengan orang lain yang signifikan, kelompok sosial, dan masyarakat dan merasa diterima. Kebutuhan otonomi adalah kebutuhan untuk menentukan keinginannya sendiri dan kebutuhan kompetensi terpenuhi apabila seseorang merasa berhasil menyelesaikan tugas atau kegiatan yang dilakukannya dengan mencari pengalaman baru dan menantang untuk meningkatkan kemampuannya serta menemukan dan mempelajari hal-hal baru (Deci & Ryan, 2017; Kaiser, Großmann, & Wilde, 2020; Skinner, Saxton, Currie, & Shusterman, 2017).

*Reward* yang pernah diterima oleh mahasiswa umumnya dilakukan dengan menggunakan kata-kata positif seperti semangat, *good job*, bagus. Hal ini dikarenakan pemberian *reward* dengan kata-kata positif lebih mudah dilakukan dan lebih sering diberikan oleh dosen secara langsung saat mahasiswa menyelesaikan tugas dengan baik atau menjawab pertanyaan dengan tepat. Umpan balik positif yang diterima

mahasiswa dapat memberikan emosi positif sehingga terus termotivasi untuk meningkatkan kemampuan dan kepercayaan diri mahasiswa. Selain itu, pemberian umpan balik positif juga dapat memotivasi mahasiswa lainnya (Mabbe, Soenens, De Muynck, & Vansteenkiste, 2018). Berdasarkan analisis jawaban mahasiswa, semua mahasiswa menjawab bahwa pemberian *reward* dapat meningkatkan motivasi belajar mahasiswa. *Reward* berupa pemberian nilai dan pujian/penyemangat lebih berperan dalam meningkatkan motivasi belajar mahasiswa dan dapat dilakukan secara terus-menerus.

Selain bentuk *reward*, perlu diperhatikan juga akan waktu tepat pemberian *reward*. Hasil menunjukkan ada tanggapan yang berbeda mengenai cara pemberian *reward* ini. Hasil survei terkait hal tersebut disajikan pada Gambar 5.



**Gambar 5.** Tanggapan mahasiswa terhadap pemberitahuan *reward*

Berdasarkan Gambar 5, terlihat bahwa 55,26% mahasiswa lebih mengharapkan pemberian *reward* disampaikan lebih awal sebelum kegiatan perkuliahan dibandingkan secara tiba-tiba. Mahasiswa berpendapat bahwa mereka dapat mempersiapkan diri untuk belajar tentang topik perkuliahan yang akan dipelajari, sehingga nantinya dapat lebih maksimal setelah ada pengayaan dari dosen. Persentase pemilihan *reward* secara spontan tidak jauh beda, yaitu sebesar 44,74%. Kerap kali ditemukan dalam pembelajaran sebagian mahasiswa asik mengobrol dengan mahasiswa lain, sehingga *reward* secara spontan dapat diterapkan dalam menghidupkan kembali suasana perkuliahan dibanding mengeluarkan mereka dari kelas.

Sebenarnya, proses perkuliahan telah dirancang khusus oleh para dosen dengan

tujuan agar lebih efektif sehingga akan berdampak pada pengembangan diri mahasiswa. Namun, pemberian *reward* menjadi salah satu alat pendidikan yang berfungsi sebagai pengukur kualitas fungsional edukatif mahasiswa yang berprestasi dan bermasalah. Syarat utama penerapan sistem ini adalah kepekaan dosen dalam melihat situasi dan kondisi psikologi mahasiswa. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pendidik mengenai mekanisme pemberian sistem *reward* dalam menumbuhkan motivasi mahasiswa.

### Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa pendidikan biologi setuju akan pemberian *reward* saat perkuliahan karena dapat meningkatkan motivasi belajar mereka. *Reward* “nilai” merupakan pilihan paling tinggi persentasenya, yaitu sebesar 50%, disusul pemberian semangat/pujian 23 %, lalu 20 % *reward* berupa benda. Perbedaan secara spesifik terlihat dari pemilihan opsi dari 110 jenis *reward* yang diberikan, dimana mahasiswa S1 mengharapkan *reward* berupa nilai, sedangkan mahasiswa S2 lebih mengharapkan pengayaan materi dan bimbingan yang informatif, serta pemberian informasi sumber literatur yang dapat membantu menyelesaikan tugas mereka.

### Daftar Pustaka

- Afzal, H., Ali, I., Khan, M. A., & Hamid, K. (2010). A Study of University Students' Motivation and Its Relationship with Their Academic Performance. *International Journal of Business and Management*, 5(4), 80–88. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n4p80>
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic Motivation and Extrinsic Incentives Jointly Predict Performance: A 40-Year Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980–1008. <https://doi.org/10.1037/a0035661>
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A Meta-Analytic Review of Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation. *Psychological Bulletin*,

- 125(6), 627–668.  
<https://doi.org/10.1037//0033-2909.125.6.627>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The General Causality Orientations Scale: Self-Determination in Personality. *Journal of Research in Personality*, 19(2), 109–134.  
[https://doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90023-6](https://doi.org/10.1016/0092-6566(85)90023-6)
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). *Self-Determination Theory Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. The Guilford Press.
- Dogan, U. (2015). Student Engagement, Academic Self-Efficacy, and Academic Motivation as Predictors of Academic Performance. *Anthropologist*, 20(3), 553–561.  
<https://doi.org/10.1080/09720073.2015.11891759>
- Eckes, A., & Wilde, M. (2019). Structuring Experiments in Biology Lessons through Teacher Feedback. *International Journal of Science Education*, 41(16), 2233–2253.  
<https://doi.org/10.1080/09500693.2019.1668578>
- Fischer, C., Malycha, C. P., & Schafmann, E. (2019). The Influence of Intrinsic Motivation and Synergistic Extrinsic Motivators on Creativity and Innovation. *Frontiers in Psychology*, 10(FEB), 1–15.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00137>
- Fong, C. J., Patall, E. A., Vasquez, A. C., & Stautberg, S. (2019). A Meta-Analysis of Negative Feedback on Intrinsic Motivation. *Educational Psychology Review*, 31(1), 121–162.  
<https://doi.org/10.1007/s10648-018-9446-6>
- Froiland, J. M., & Worrell, F. C. (2016). Intrinsic Motivation, Learning Goals, Engagement, and Achievement in a Diverse High School. *Psychology in the Schools*, 53(3), 321–336.  
<https://doi.org/10.1002/pits.21901>
- Hoffmann, K. F., Huff, J. D., Patterson, A. S., & Nietfeld, J. L. (2009). Elementary Teachers' Use and Perception of Rewards in the Classroom. *Teaching and Teacher Education*, 25(6), 843–849.  
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.12.004>
- Jovanovic, D., & Matejevic, M. (2014). Relationship between Rewards and Intrinsic Motivation for Learning – Researches Review. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 149, 456–460.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.287>
- Jurisevic, M., Glazar, S., Pucko, C. R., & Devetak, I. (2008). Intrinsic Motivation of Pre-service Primary School Teachers for Learning Chemistry in Relation to Their Academic Achievement. *International Journal of Science Education*, 30(1), 87–107.  
<https://doi.org/10.1080/09500690601148517>
- Kaiser, L. M., Großmann, N., & Wilde, M. (2020). The Relationship between Students' Motivation and Their Perceived Amount of Basic Psychological Need Satisfaction—a Differentiated Investigation of Students' Quality of Motivation Regarding Biology. *International Journal of Science Education*, 42(17), 2801–2818.  
<https://doi.org/10.1080/09500693.2020.1836690>
- Lammers, W. J., & Smith, S. M. (2008). Learning Factors in the University Classroom: Faculty and Student Perspectives. *Teaching of Psychology*, 35(2), 61–70.  
<https://doi.org/10.1080/00986280802004586>
- Leenknecht, M., Wijnia, L., Köhlen, M., Fryer, L., Rikers, R., & Loyens, S. (2021). Formative Assessment as Practice: The Role of Students' Motivation. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 46(2), 236–255.  
<https://doi.org/10.1080/02602938.2020.1765228>
- Lei, S. A. (2010). Intrinsic and Extrinsic Motivation: Evaluating Benefits and Drawbacks from College Instructors' Perspectives. *Journal of Instructional Psychology*, 37(2), 153–160. Retrieved from

- [http://doughertyconsulting.com/Psychology\\_Course\\_Resources/documents/Motivation%20and%20Learning%20Articles/Intrinsic%20and%20Extrinsic%20Motivation%20and%20Learning.pdf](http://doughertyconsulting.com/Psychology_Course_Resources/documents/Motivation%20and%20Learning%20Articles/Intrinsic%20and%20Extrinsic%20Motivation%20and%20Learning.pdf)
- Lloyd, K. L. (2007). *151 Quick Ideas to Recognize and Reward Employees*. The Career Press. [www.careerpress.com](http://www.careerpress.com)
- Mabbe, E., Soenens, B., De Muynck, G. J., & Vansteenkiste, M. (2018). The Impact of Feedback Valence and Communication Style on Intrinsic Motivation in Middle Childhood: Experimental Evidence and Generalization across Individual Differences. *Journal of Experimental Child Psychology*, *170*, 134–160. <https://doi.org/10.1016/j.jecp.2018.01.008>
- Marchetti, A., Baglio, F., Castelli, I., Griffanti, L., Nemni, R., Rossetto, F., Valle, A., Zanette, M., & Massaro, D. (2019). Social Decision Making in Adolescents and Young Adults: Evidence From the Ultimatum Game and Cognitive Biases. *Psychological Reports*, *122*(1), 135–154. <https://doi.org/10.1177/0033294118755673>
- Niemiec, C. P., & Ryan, R. M. (2009). Autonomy, Competence, and Relatedness in the Classroom: Applying Self-Determination Theory to Educational Practice. *Theory and Research in Education*, *7*(2), 133–144. <https://doi.org/10.1177/1477878509104318>
- Ropohl, M., & Rönnebeck, S. (2019). Making Learning Effective—Quantity and Quality of Pre-Service Teachers' Feedback. *International Journal of Science Education*, *41*(15), 2156–2176. <https://doi.org/10.1080/09500693.2019.1663452>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and Extrinsic Motivation from a Self-Determination Theory Perspective: Definitions, Theory, Practices, and Future Directions. *Contemporary Educational Psychology*, *61*(xxxx), 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Skinner, E., Saxton, E., Currie, C., & Shusterman, G. (2017). A Motivational Account of the Undergraduate Experience in Science: Brief Measures of Students' Self-System Appraisals, Engagement in Coursework, and Identity as a Scientist. *International Journal of Science Education*, *39*(17), 2433–2459. <https://doi.org/10.1080/09500693.2017.1387946>
- Taylor, G., Jungert, T., Mageau, G. A., Schattke, K., Dedic, H., Rosenfield, S., & Koestner, R. (2014). A Self-Determination Theory Approach to Predicting School Achievement over Time: The Unique Role of Intrinsic Motivation. *Contemporary Educational Psychology*, *39*(4), 342–358. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2014.08.002>