

Menakar Pro-Kontra Dampak Pendekatan Konsekuensi Perilaku terhadap Motivasi Instrinsik pada Gen-Z

Qurroti A'yun *

Institut Agama Islam Syarifuddin Lumajang, Indonesia

*Corresponding author: qurroti@iaisyarifuddin.ac.id

Article history: Received August 12, 2023 | Revised November 1, 2023 | Accepted December 25, 2023

Please cite this article [Turabian of style 8th edition]: Qurroti A'yun. "Menakar Pro-Kontra Dampak Pendekatan Konsekuensi Perilaku terhadap Motivasi Instrinsik pada Gen-Z". NUSANTARA: Indonesian Journal of Islamic Studies Vol. 4, no. 1 (Januari 1, 2024): 13-26. Accessed December 25, 2023. <https://doi.org/10.54471/nusantara.v4i1.47>

Abstrak:

Teori behavioris adalah pendekatan sistematis untuk mengelola perilaku yang berfokus pada konsekuensi perilaku itu sendiri. Hal ini dikembangkan melalui oleh Pavlov, Watson, Thorndike, dan Skinner. Ada tiga konsekuensi utama teori behavioristic yaitu Reinforcement, Punishment, dan Extinction. Reinforcement adalah tindakan mengarahkan stimulus pada hasil yang diinginkan, sedangkan punishment adalah tindakan menghilangkan stimulus yang tidak bermanfaat. Sedangkan extinction adalah tindakan yang menyebabkan hilangnya stimulus dari suatu situasi. Dalam praktiknya, teori behavioristic ini banyak di implementasikan dalam pendidikan utamanya dalam modifikasi perilaku siswa. Seperti dalam manajemen kelas. Mudah-mudahan implementasi dan hasil yang instan dari penerapan teori ini menjadikan pendekatan behavioristic sangat populer dilaksanakan. Namun terdapat banyak pro-kontra terkait pelaksanaannya dalam setting sekolah utamanya pada generasi Z (gen-Z) yang lebih terbuka mengekspresikan perasaannya, menuntut demokrasi pendidikan yang lebih tinggi serta memiliki banyak akses informasi terkait penyelenggaraan pendidikan. Dalam hal inilah penelitian ini diposisikan. Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan melakukan telaah terhadap artikel-artikel dan buku-buku terkait tentang teori behavioristic, pro dan kontra pelaksanaannya serta beberapa salah kaprah yang jamak ditemukan di lapangan.

Keywords: teori behavioristik, pendekatan konsekuensi perilaku, motivasi instrinsik, gen-z.

Pendahuluan

Salah satu upaya manajemen kelas yang telah lama di kenal dan secara luas di gunakan adalah pendekatan behavioristik yang menekankan kepada pemberian konsekuensi perilaku. Hal ini berlaku bagi perilaku yang baik maupun perilaku yang buruk. Dalam beberapa decade terakhir, proses ini, termasuk *reward and punishment*, secara sistematis telah berkembang prakteknya dalam upaya – upaya terkait manajemen kelas

Dalam sejarahnya, asal muasal pendekatan ini di gawangi oleh Pavlov (1849-1936), Watson (1874-1949), Thorndike (1874-1949) dan Skinner (1904-1990). Pavlov menyatakan bahwa jika sebuah stimulus di berikan maka akan mendapatkan respons unconditional / tanpa syarat lainnya. Watson sendiri menyatakan bahwa pembelajaran merupakan proses dari respon kondosional / bersyarat melalui substitusi dari satu stimulus terhadap stimulus lain. Thorndike dalam hal ini sangat terkenal dengan *Law of Effect*, dimana perilaku yang di beri penghargaan akan di ulang sementara yang tidak mendapatkan *reward* akan berhenti. Sedangkan Skinner mengembangkan teori *Operant Conditioning* yang mengutarakan hubungan antara perilaku dan kejadian-kejadian sekitarnya serta menggunakan *reinforcement* / penguatan untuk mencapai tujuan pembelajaran. (Cameron & Pierce, 1994; Fuad et al., 2021; Salkind, 2008)

Secara singkat, terdapat beberapa prinsip utama dalam menerapkan pendekatan behaviouristik dalam manajemen kelas, yaitu:

- a. Perilaku merupakan suatu hal yang dapat di pelajari
- b. Perilaku bersifat spesifik, sehingga seseorang akan berperilaku berbeda berdasarkan lingkungannya
- c. Perilaku dapat di ajarkan, di ubah dan di modifikasi
- d. Perubahan perilaku focus kepada dimensi saat ini dan di sini. Bukan pada masa lalu.

Maka dari itu, pada saat para guru di hadapkan pada perilaku yang tak diinginkan di dalam kelas, maka para guru tersebut memiliki tiga pilihan :

- a. Memberi penghargaan terhadap perilaku yang baik agar terjadi peningkatan perilaku tersebut

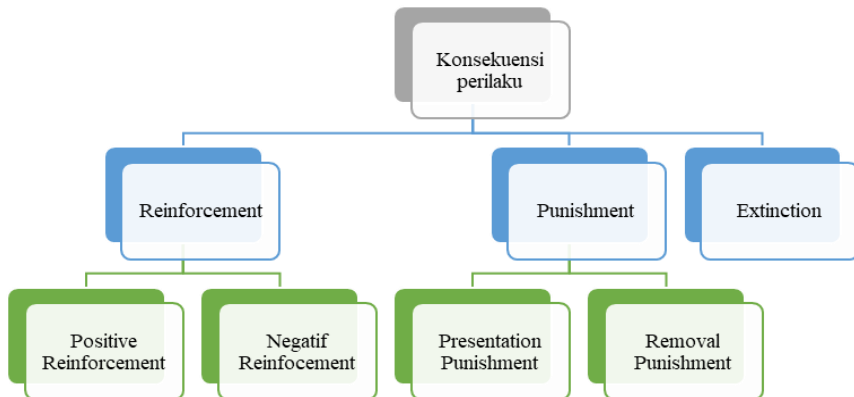
- b. Mengabaikan perilaku yang tidak pantas agar perilaku tersebut berhenti
- c. Menghukum perilaku yang tidak pantas

Pada dasarnya, inti dari manajemen perilaku adalah hubungan antara perilaku dan konsekuensi yang di terimanya. Sehingga guru harus betul-betul mempertimbangkan bagaimana memberikan pilihan – pilihan konsekuensi terhadap sebuah perilaku. Menurut Jones and Jones (1998) terdapat tiga konsekuensi dasar dari perilaku :

- a. Perilaku yang segera diikuti dengan penguatan akan lebih sering di ulang
- b. Perilaku yang segera diikuti dengan hukuman akan lebih jarang di lakukan
- c. Perilaku tertentu akan segera berhenti (*extinguished*) jika tak lagi di lakukan penguatan (Jones & Jones, 1998)

Konsep Dasar Konsekuensi Perilaku

Secara singkat, Konsekuensi perilaku dapat di gambarkan dalam bagan berikut ini :



Bagan 1 : Pembagian Konsekuensi Perilaku berdasarkan pendekatan Behavioristik

Dari bagan tersebut diketahui bahwa Konsekuensi perilaku terbagi menjadi tiga yaitu Reinforcement, Punishment dan Extinction.

1. *Reinforcement* (Penguatan) dapat berupa penguatan yang positif dan penguatan yang negative, adapun pengertiannya adalah :
 - a. ***Positive Reinforcement*** adalah pemberian penguatan agar perilaku tertentu di ulangi. Biasanya, siswa akan melakukan perilaku tersebut untuk mendapatkan penghargaan yang lain. Metode ini akan efektif apabila penguatan bersifat individual, Perilaku yang di harapkan tersebut sesegera mungkin di beri penguatan, di sertai pujian verbal, secara konsisten di hargai,
 - b. ***Negative Reinforcement*** adalah penguatan yang di lakukan dengan cara meniadakan hal-hal yang menghambat perilaku yang diinginkan. Karena penguatan negative memasukkan unsur penghambat stimulus, maka penerapannya harus lebih berhati-hati.

Terkadang terdapat kesalahan dalam pemahaman antara *negative reinforcement* dan *punishment*. Dalam *negative reinforcement*, titik tekannya adalah pada penguatan perilaku, sedangkan pada *punishment*, titik tekannya adalah pada menekan munculnya perilaku. (Gaol et al., 2023; Hadi et al., 2006; Morris et al., 2012)

2. ***Punishment*** adalah penerapan stimulus yang tidak menyenangkan atau mencabut stimulus yang menyenangkan sebagai upaya untuk memperlemah respon. Hal ini berbeda dengan *negative reinforcement* dimana siswa tidak pernah memperlihatkan perilaku yang diinginkan. *Punishment* terbagi menjadi dua, yaitu :
 - a. *Presentation punishment*
Yaitu menghadirkan sebuah stimulus yang sifatnya menghukum agar perilaku yang tidak pantas menjadi berkurang. Misalnya, siswa yang membuat kelas kotor dihukum dengan piket tambahan
 - b. *Removal Punishment*
Pada tipe ini tidak ada hukuman tertentu yang di hadirkan, melainkan kesempatan untuk mendapatkan *reinforcement* di hapus dari siswa. Misalnya, seorang atlet sekolah di larang mewakili sekolahnya dalam kurun waktu tertentu jika melanggar disiplin

3. *Extinction*

Yaitu mengurangi perilaku yang tidak diinginkan dengan cara melakukan pengabaian terhadap perilaku tersebut. Misalnya, panggilan yang kurang sopan dari siswa tidak akan di respon oleh gurunya agar ia berlaku lebih sopan ketika ingin mengutarakan pendapatnya. Cara ini sangat efektif untuk membenahi suatu perilaku yang sebetulnya tidak perlu mendapatkan hukuman akan tetapi perlu didisiplinkan.

Konsep Motivasi

Motivasi adalah Perubahan energy dalam diri seseorang yang di tandai dengan munculnya "*feeling*" dan di dahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.(Miller, 2003; Pintrich, 2003). Dari pengertian tersebut, di ketahui terdapat tiga elemen penting dalam Motivasi :

- a. Motivasi mengawali terjadinya perubahan energy pada diri seseorang
- b. Motivasi di tandai dengan munculnya rasa afeksi seorang (*feeling*)
- c. Motivasi akan di ransang karena adanya tujuan.

Motivasi itu sendiri terbagi menjadi dua yaitu :

- a. Motivasi Instrinsik

Adalah suatu tindakan yang di gerakkan oleh suatu sebab yang datangny dari dalam diri seseorang. Sehingga tida perlu di berikan rangsangan tertentu dari luar. Hal-hal yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain adanya kebutuhan, Adanya pemahaman tentang kemajuannya sendiri dan adanya aspirasi dan cita-cita (Schunk, 2012; Starecek & Caganova, 2023). Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa motivasi instrinsik muncul dari kesadaran diri sendiri dengan tujuan yang essensial, bukan simbolik dan seremonial.

- b. Motivasi Ekstrinsik

Adalah hal atau keadaan yang datang dari luar individu untuk melakukan sesuatu. Dalam setting pendidikan, yang termsuk dalam kategori ini adalah pujian, hadiah, tata tertib sekolah dll.

Terkait dengan artikel ini, penulis mencoba untuk menelaah kembali bagaimana reinforcement dan punishment yang dapat di kategorikan

sebagai pendorong dari luar diri dapat mempengaruhi motivasi instrinsik siswa. Hal ini menjadi penting bagi guru agar para guru tersebut dapat menakar dan menentukan batas sejauh mana ia akan menggunakan pendekatan behavioris ini dalam proses kegiatan Belajar mengajarnya.

Dampak Pendekatan Konsekuensi Perilaku Terhadap Motivasi Instrinsik Siswa Gen Z

Bagaimanapun, implementasi pendekatan behavioristik ini juga masih belum tentu sempurna. Masih terdapat beberapa kesalahan yang umum terjadi pada penerapan pendekatan behavioristik. (Barbetta et al., 2005).

Salah satu kesalahan paling banyak dilakukan adalah dengan melihat sebuah perilaku sebagaimana yang tampak saja. Misalnya, berteriak atau bahkan memukul. Seharusnya, alasan perilaku siswa tersebut di pertanyakan alasannya. Sehingga dapat di ketahui alasan utama munculnya suatu perilaku dan bagaimana mengatasi dengan tepat. Selain itu, jika satu metode tidak bekerja, kebanyakan guru akan mencobanya lagi dengan lebih keras. Hal ini justru akan semakin mempertajam perlawanan dari siswa. Sebaiknya, guru justru mencoba cara lain dalam mengubah perilaku siswa.

Inkonsistensi antar perilaku dan konsekuensi yang di terima juga menjadi salah satu masalah yang banyak di hadapi dalam hal ini. Tentu saja akan menjadikan pendekatan behavioris menjadi tidak seimbang dan rawan di tentang. Selain itu, dalam hal pelibatan pihak terkait, terkadang guru juga lupa bahwa perilaku siswa di kelas bias jadi memiliki keterkaitan antara kehidupannya di rumah dan lingkungannya. Karena itu, menjadikan guru sebagai pihak yang paling serba tahu terkait perilaku siswanya juga di pandang tidak tepat. Pada tahap tertentu, perlu juga melibatkan orang tua, teman sebaya bahkan manajemen sekolah itu sendiri (Barbetta et al., 2005).

Yang lebih jauh lagi, guru juga seharusnya tidak menjadikan “*misbehaviour*” sebagai hal yang bersifat pribadi, melainkan harus terus bersifat profesional. Karena itu, menggunakan catatan, jurnal dan notulensi menjadi sangat penting (Barbetta et al., 2005)

Karena itu, maka menjadi sangat penting bagi para guru untuk memiliki pemahaman yang memadai terkait implementasi pendekatan behavioristik dalam upayanya melakukan pengendalian kelas, khususnya

pada *gen-Z* yang kritis dan paham haknya sebagai siswa (Cameron & Pierce, 1994; Dhiya et al., 2023; Fuad et al., 2021).

Selain itu, hal yang juga tak kalah penting adalah persepsi siswa terkait dengan *token reinforcer*. Sebagaimana telah di bahas sebelumnya bahwa *token reinforcer* merupakan media yang berupa objek kebendaan yang dapat di tukarkan dengan sesuatu yang menjadi “pancingan” perilaku siswa. Kecerobohan guru dalam penerapan metode ini dapat menyebabkan kesalahan persepsi oleh siswa. Dalam jangka pendek, siswa akan termotivasi untuk melakukan perilaku yang diinginkan, namun dalam jangka panjang, siswa justru dapat menjadikan token reinforcer sebagai tujuan dari perilaku siswa. (K. Akin-Little & Eckert, 2004; Deci, 1971). Jika di tarik kepada tema yang lebih besar, maka tak hanya *token reinforcer*, namun metode *reward and punishment* juga akan mendapatkan dampak yang sama. (Deci et al., 2001)

Pemberian poin dan bintang, penghargaan sebagai pelajar terbaik, peran kehormatan di sekolah, dan sistem insentif lain yang berfokus pada imbalan memang telah lama menjadi bagian proses pembelajaran dan pengendalian perilaku. Biasanya hal ini dimaksudkan untuk memotivasi atau memperkuat pembelajaran siswa. Namun dalam beberapa tahun terakhir, beberapa ahli telah mempertanyakan dampak negative yang mengiringinya.

Kontroversi ini sebagian didorong oleh penelitian psikologis yang telah menunjukkan efek negatif dari penghargaan ekstrinsik pada motivasi intrinsik siswa untuk belajar. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa, reinforcement khususnya yang bersifat reward, tak lagi menjadi pendorong positif, melainkan dapat merusak motivasi diri, rasa ingin tahu, minat, dan ketekunan dalam tugas belajar itu sendiri. (Deci et al., 2001; Ryan & Deci, 2020)

Lebih jauh lagi, penelitian lebih lanjut menunjukkan adanya indikasi bahwa penggunaan motivasi ekstrinsik cenderung akan menurunkan persepsi siswa terkait determinasi diri dan kompetensinya. Secara tidak langsung, hal ini akan menurunkan motivasi intrinsiknya dalam penuntasan tugas pembelajaran. (Deci et al., 2001; Pangesti et al., 2020; Raguz, 2023). Jika di kaitkan dengan teori motivasi belajar, fenomena ini akan menjadi sangat

membahayakan bagi tubuh kembang anak, terutama di usia yang masih memerlukan pendampngan orang dewasa. Dalam hal ini orang tua dan guru. Ketergantungan siswa terhadap pemberian reward akan menjadikan mereka tumbuh sebagai pribadi yang tidak mandiri, bermotivasi rendah dan tidak memiliki inisiatif kreatif.

Gambaran efek negative dari pemberian reinforcement menjadi lebih buruk jika reward yang di berikan berupa kebendaan dan uang. Penelitian lain menyatakan bahwa jika reward yang di berikan berupa uang, maka motivasi instriknya menjadi menurun. Sebaliknya, jika reward yang di berikan berupa penguatan verbal dan timbal balik positif, maka motivasi instriksik siswa akan meningkat, Hal ini sesuai dengan tujuan di berikannya reinforecemnet itu sendiri. (Deci, 1971)

Di sisi lain, terdapat penelitian yang melihat efek dari prosedur penguatan dalam lingkungan alami (pada murid kelas tiga) terhadap kepatuhan anak-anak pada peraturan kelas yang di tetapkan. Tiga siswa yang menunjukkan kepatuhan tinggi dengan aturan kelas dipilih. Hasil penelitian ini kemudian menunjukkan bahwa di berikannya reward yang berupa token reinforcement tidak memberikan efek yang merugikan pada kepatuhan mereka bahkan saat reward yang berupa token reinforcement tersebut di hentikan. Dengan demikian, efek penilaian terkait dampak reinforcement terhadap menurunnya motivasi instrinsik siswa tidak terbukti. (K. A. Akin-Little & Little, 2004)

Penelitian meta analysis terhadap 145 penelitian yang di adakan sebelumnya menyatakan bahwa penggunaan metode reward and punishment tidak merusak motivasi instrinsik siswa terkecuali hanya pada kondisi kondisi tertentu (Cameron & Pierce, 1994). Jikalau ada, maka efek negatif tersebut sangatlah kecil dan sangat mudah untuk di hindari. (Cameron, 2001). Meskipun dalam hal ini, penelitian dari tim yang berbeda membantah dengan baik. Temuan dari (Deci et al., 1999) menyatakan bahwa metode yang di tempuh oleh (Cameron & Pierce, 1994) tidak sepenuhnya benar. Apalgi jika di lihat dari sisi reliabilitas data yang di gunakan yang hanya mengetengahkan 6 penelitian sebagai dasar meta analisisnya.

Mendukung pendapat ini, di katakan bahwa metode ini telah cukup berhasil dalam menekan perilaku yang tidak produktif di kelas selama beberapa dekade terakhir (Afriana et al., 2022; Dhiya et al., 2023;

Slavin, 2006). Salah satu penelitian yang mengindikasikan hal yang sama adalah penelitian yang di tujukan untuk melihat efektifitas *level system* seperti pemberian token, reward, maupun perhatian husus. Level system di perbandingkan dengan a) strategi perlakuan yang telah biasa guru berikan b) penampungan guru pada *Child-Directed Interaction (CDI)* and c) *Parent-Directed Interaction (PDI)* dari *Parent-Child Interaction Therapy (PCIT)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwjumlah perilaku tidak berterima menurun ketika level system di berlakukan. Lebih jauh lagi, penurunan perilaku disruptive tersebut lebih cepat pada saat level System di barengkan dengan *Child-Directed Interaction (CDI)* and c) *Parent-Directed Interaction (PDI)* dari *Parent-Child Interaction Therapy (PCIT)*. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian reward masih sangat efektif dalam manajemen kelas. (Afriana et al., 2022; Filcheck et al., 2004)

Tawaran Solusi Praktis dalam Setting Pendidikan

Perdebatan antara peneliti yang *pro-reward and Punishment* dengan peneliti yang *kontra-reward and punishment* menjadi sangat menarik dan modal dasar untuk sikap kehati-hatian para pendidik dalam implementasi dari pendekatan ini. Namun berkejaran dalam debat bukanlah isu utama dalam penulisan artikel ini. Yang paling penting adalah bagaimana menghindari kesalahan-kesalahan dalam implemetasi metode tersebut agar dapat menghindari efek pengirig yang tidak di inginkan.

Karena itu, selain harus di bekali ketrampilan yang memadai, seorang guru juga harus memiliki sensifitas yang tinggi dalam mengaplikasikan pendekatan behavioris ini dalam setting manajemen kelas. Terutamanya kepada siswa yang masih berusia sangat muda. Hal ini untuk menghindari adanya salah pengertian terhadap *core bussiness* di berikannya konsekuensi perilaku itu sendiri.

Berikut di sampaikan beberapa ontoh kesalahan umum yang dilakukan guru dalam managemen kelas beserta alternative koreksinya (Barbetta et al., 2005):

No	Respon yang Keliru	Respon Seharusnya
1	Menilai Misbehaviour siswa sebagaimana yang tampak	Menilai Misbehaviour berdasarkan fungsi perilaku yang di tampilkan tersebut
2	Mempertanyakan “Mengapa kau lakukan itu”	Tunjukkan secara langsung bagaimana perilaku itu seharusnya
3	Ketika salah satu pendekatan tidak efektif, Guru cenderung memaksakannya	Coba pendekatan lain
4	Menyalahi prinsip-prinsip dasar untuk aturan kelas	Ikuti petunjuk yang di tetapkan, sehingga aturan kelas tidak bertentangan dengan hal tersebut
5	Menyamartakan seluruh Misbehaviour siswa sebagai perilaku motivasional negatif	Bedakan beberapa perilaku yang di dasari pada aturan, bukan motivasional
6	Minimalnya perencanaan jam ganti guru /transitions time	Buatlah perencanaan waktu transisi Guu
7	Mengabaikan semua hal tanpa memilih	Bijaklah memilih apa yang memang patut di abaikan dan apa yang tidak
8	Terlalu banyak menggunakan Time Out (waktu senggang yang di berikan sebagai reward)	Ikuti prinsip prinsip dari Time Out yang efektif
9	Tidak konsisten dalam memberikan ekspektasi dan koneskuensi	Perjelas dalam dalam memberikan ekspektasi dan koneskuensi
10	Melihat diri sendiri (Guru) sebagai satu-satunya manajer kelas	Ikutsertakan siswa, orang tua dan amanjemen sekolah lain
11	Terjadi Missing Link anatra Perintah yang di berikan dengan perilaku yang di tampilkan	Gunakanlah instruksi akademik sebagai alat dalam manajemen perilaku
12	Menganggap perilaku siswa sebagai urusan pribadi	Perlakukanlah perilaku siswa secara professional

Bagaimanapun, tabel ini tentu hanya menjadi contoh saja, implementasinya tentu harus menyesuaikan dengan budaya, adat dan nilai-nilai setempat. Terutama juga harus memperhatikan kondisi dan situasi dimana dan kapan respon harus di berikan.

Author's Contribution

Qurroti A'yun: Contribute to formulating research ideas, collecting data, processing data, interpreting data. research methods, interpretation results and discussion.

Acknowledgements

The author is grateful to those who helped in the completion of this article, especially during the data collection process and article review.

Declaration of Competing Interest

The author declares that there is no conflict of interest.

Referensi

- Afriana, S., Ramadhana, N. H., & Pratiwi, Y. (2022). *Analisis Teori operant conditioning TERHADAP KEMANDIRIAN BELAJAR PESERTA DIDIK SELAMA MASA PANDEMI COVID-19*. 9(September), 645–659.
- Akin-Little, K. A., & Little, S. G. (2004). Re-Examining the Overjustification Effect. *Journal of Behavioral Education*, 13(3), 179–192. <https://doi.org/10.1023/B:JOB.0000037628.81867.69>
- Akin-Little, K., & Eckert, T. (2004). Extrinsic Reinforcement in the Classroom: Bribery or Best Practice. *School Psychology ...*, 33(3), 344–362. <https://doi.org/10.1037//0033-2909.128.5.774>
- Barbetta, P. M., Norona, K. L., & Bicard, D. F. (2005). Classroom Behavior Management: A Dozen Common Mistakes and What to Do Instead. *Preventing School Failure: Alternative Education for Children and Youth*, 49(3), 11–19. <https://doi.org/10.3200/PSFL.49.3.11-19>
- Cameron, J. (2001). Negative Effects of Reward on Intrinsic Motivation--A Limited Phenomenon: Comment on Deci, Koestner, and Ryan (2001). *Review of Educational Research*, 71(1), 29–42. <https://doi.org/10.3102/00346543071001029>

- Cameron, J., & Pierce, W. D. (1994). Reinforcement, Reward, and Intrinsic Motivation: A Meta-Analysis. *Review of Educational Research*, 64(3), 363–423.
<https://doi.org/10.3102/00346543064003363>
- Deci, E. L. (1971). Effects of Externally Mediated Rewards on Intrinsic Motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18(1), 105–115.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). The undermining effect is a reality after all—Extrinsic rewards, task interest, and self-determination: Reply to Eisenberger, Pierce, and Cameron (1999) and Lepper, Henderlong, and Gingras (1999). *Psychological Bulletin*, 125(6), 692–700. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.6.692>
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (2001). Extrinsic Rewards and Intrinsic Motivation in Education: Reconsidered Once Again. *Review of Educational Research*, 71(1), 1–27.
<https://doi.org/10.3102/00346543071001001>
- Dhiya, M., Sayekti, S. P., Bana, N., & Nurmaulida, N. (2023). *Analisis Deskriptif Pengelolaan Kelas melalui Pendekatan Perubahan Perilaku*. 2(2), 117–126. <https://doi.org/10.56672/attadris.v2i2.74>
- Filcheck, H. A., Mcneil, C. B., Greco, L. A., & Bernard, R. S. (2004). Using a whole-class token economy and coaching of teacher skills in a preschool classroom to manage disruptive behavior. *Psychology in the Schools*, 41(3), 351–361.
<https://doi.org/10.1002/pits.10168>
- Fuad, M., Suyanto, E., & Muhammad, U. A. (2021). *Can 'Reward and Punishment' Improve Student Motivation?* 10(1), 165–171.
- Gaol, A. F. L., Nelyahardi, N., & Yaksa, R. A. (2023). Faktor Motivasi dalam Mendorong Keberhasilan Belajar Siswa di SMA Negeri 4 Kota Jambi. *Journal on Education*, 5(2), 2801–2807.
<https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.927>

- Hadi, S., Setiyana, H., & Sutiyono, A. (2006). *Learning Behavior Theory According to Ivan Pavlov, Thorndike, Skinner and Albert Bandura*. 1(1), 1–36.
- Jones, V. ., & Jones, L. . (1998). *Comprehensive Classroom Management : Creating Community of Support and Solving Problem* (5th Editio). Allyn and Bacon.
- Miller, W. M. R. G. E. (2003). *HANDBOOK of PSYCHOLOGY VOLUME 7 [EDUCATIONAL PSYCHOLOGY]* (Vol. 7). <https://doi.org/10.1037/005272>
- Morris, J., Marzano, M., Dandy, N., & O'Brien, L. (2012). *Theories and Models of behaviour and Behavior change*.
- Pangesti, W. A., Fanani, A., & Prastyo, D. (2020). Pengaruh Model Project Based Learning Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Buana Pendidikan: Jurnal Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 16(30s), 27–32. <https://doi.org/10.36456/bp.vol16.no30s.a2753>
- Pintrich, P. R. (2003). *A Motivational Science Perspective on the Role of Student Motivation in Learning and Teaching Contexts*. 95(4), 667–686. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.95.4.667>
- Raguz, N. (2023). *Impact of Feedback on Intrinsic Motivation and Persistence in Generation Z*.
- 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>
- Salkind, N. J. (2008). *Encyclopedia of Educational Psychology* (N. J. Salkind & K. Rassmussen (eds.)). SAGE Publications.

Schunk, D. H. (2012). Learning theories : An Educational Perspective.
In *Printice Hall Inc., New Jersey* (6th Editio, Vol. 53, Issue 9).
Pearson Education Limited.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Slavin, R. E. (2006). *Educational Psychology: Theory and Practice*.

Starecek, A., & Caganova, D. (2023). *Personality traits and motivation of Generation Z students in management study programs in higher education*.
6(1), 89–101.
<https://doi.org/10.53894/ijirss.v6i1.1102>.