

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Motivasi**

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

Motivasi berasal dari bahasa latin “movere” yang berarti menggerakkan. Motif seringkali diartikan sebagai dorongan. Dalam arti lain motif adalah kondisi dari individu yang dapat mendorong seseorang bertindak.<sup>25</sup> Menurut pendapat lain, kata motivasi berasal dari kata “motif” diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Berawal dari kata motif, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif.<sup>26</sup>

Motivasi adalah menilai besarnya dan arahnya semua kekuatan yang mempengaruhi perilaku individu. Motivasi adalah suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu.<sup>27</sup>

Menurut Mc. Donald, Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.<sup>28</sup>

Motivasi dapat didefinisikan sebagai satu kekuatan dalam diri seseorang yang mendorong atau menggerakkannya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dasarnya.<sup>29</sup>

---

<sup>25</sup> Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* ( Jakarta : Rineka Cipta , 2004 ), 142

<sup>26</sup> Sardiman, AM, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* ( Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2014), 73

<sup>27</sup> Lukmanul Hakim, *Perencanaan Pembelajaran* ( Bandung : Wacana Prima, 2009), 241

<sup>28</sup> Sardiman, 73

<sup>29</sup> Lyle Yorks, *A Radical Approach to Job Enrichment*. ( New York: Amacom, 2001), 21.

Dari berbagai definisi tersebut, walaupun dinyatakan dengan kalimat yang berbeda dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keinginan didalam seseorang individu yang mendorong individu tersebut bertindak sebagai motif (pendorong) yang mengarahkan perilaku ke arah pemuasan kebutuhan atau ingin mencapai tujuan. Stimulasi ekstrinsik dapat berupa hadiah, pujian, iming-iming, cita - cita yang akan mendorong individu melakukan atau mencapai sesuatu.

Berlangsungnya proses motivasi dimulai saat seseorang yang mengenali baik secara sadar ataupun tidak pada suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi kemudian mereka berupaya membuat sasaran yang diperkirakan akan dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

## 2. Jenis-jenis Motivasi

Berbicara tentang jenis dan macam motivasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Sardiman mengatakan bahwa motivasi itu sangat bervariasi yaitu:<sup>30</sup>

- a. Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya
  1. Motif-motif bawaan adalah motif yang dibawa sejak lahir
  2. Motif-motif yang dipelajari artinya motif yang timbul karena dipelajari.
- b. Motivasi menurut pembagian dari woodworth dan marquis dalam sardiman:
  1. Motif atau kebutuhan organis misalnya, kebutuhan minum, makan, bernafas, seksual, dan lain-lain.
  2. Motif-motif darurat misalnya, menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas, dan sebagainya.
  3. Motif-motif objektif
- c. Motivasi jasmani dan rohani
  1. Motivasi jasmani, seperti, rileks, insting otomatis, napas dan sebagainya.
  2. Motivasi rohani, seperti kemauan atau minat.

---

<sup>30</sup> Ibid, 86 - 91

d. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik

1. Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang terjadi aktif atau berfungsi tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.
2. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar.

### 3. Proses Motivasi

Berdasarkan pandangan beberapa konsep tentang motivasi, menurut Robbins terdapat tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu (1) upaya (drives), (2) tujuan (goals), dan (3) kebutuhan (needs). Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Dalam hal ini apabila seorang termotivasi dalam melakukan tugasnya ia mencoba sekuat tenaga, agar upaya yang tinggi tersebut menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Unsur lainnya adalah tujuan, unsur ini sangat penting karena segala upaya yang dilakukan seseorang diarahkan pada pencapaian tujuan. Unsur terakhir yang terdapat dalam motivasi adalah kebutuhan. Kebutuhan adalah suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik.<sup>31</sup>

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian, komponen motivasi juga terbentuk dari tiga unsur yaitu kebutuhan, upaya, dan tujuan. Kebutuhan timbul dalam diri seseorang apabila orang tersebut merasa ada kekurangan dari dalam dirinya. Upaya atau dorongan tersebut merupakan usaha pemenuhan kekurangan yang ada dalam dirinya. Sedangkan tujuan adalah segala sesuatu yang menghilangkan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Mencapai tujuan berarti mengembalikan keseimbangan dalam diri seseorang.<sup>32</sup>

Motivasi terbentuk dari kebutuhan manusia dan pada dasarnya seseorang terlebih dahulu harus mengetahui apa yang diinginkan dan dibutuhkan sehingga nantinya dapat mengatur rencana untuk

---

<sup>31</sup> Stephen P. Robbins, *Organizational Behavioral : Concept, Controversies, and Application*, ( Englewood Cliffs : Prentice-Hall International, Inc, 1989), 148

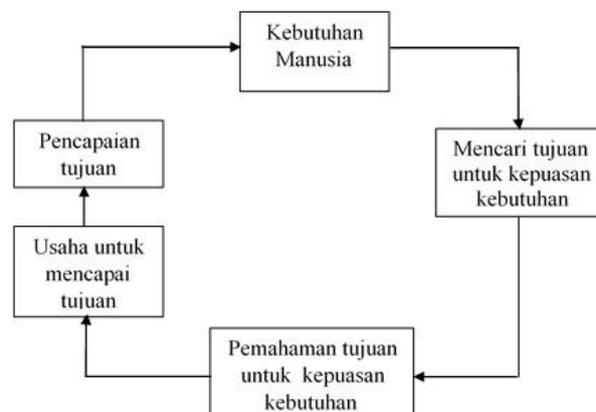
<sup>32</sup> Siagian, 132

mencapainya. Manusia berusaha untuk memuaskan kebutuhannya dan mereka memahami bahwa untuk memenuhi tujuan tersebut harus ada keinginan yang sangat kuat untuk mencapainya.

Dalam pencapaian tujuan tersebut dibutuhkan suatu usaha dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian dan kemampuan untuk mencapainya. Apabila usaha tersebut berhasil (tujuan dapat tercapai), maka kebutuhan akan menjadi kurang kuat dan motivasi seorangpun juga akan berkurang. Kegiatan tersebut dapat dikatakan sebagai proses terjadinya motivasi yang ada di dalam diri seseorang dan dapat digambarkan seperti yang terdapat di bawah ini.<sup>33</sup>

Gambar 2.1

Gambar Proses Motivasi



Sumber: Ramon. J. Aldag dan Timothy M. Stearns dalam Usmara. A

#### 4. Teori Kebutuhan Motivasi

Pada tahun 1950-an merupakan periode perkembangan konsep-konsep motivasi. Teori-teori kuno dikenal karena merupakan dasar berkembangnya teori yang ada saat ini yang digunakan oleh manajer pelaksana di organisasi-organisasi di dunia dalam menjelaskan teori motivasi karyawan. Aspek motivasi dapat dikatakan merupakan dasar dari teori-teori motivasi yang dikemukakan beberapa ahli di bawah ini yang berhubungan dengan kebutuhan lansia, yaitu :

<sup>33</sup> A. Usmara, *Motivasi Kerja : Proses, Teori dan Praktik*, ( Yogyakarta : Amar Books, 2006 ), 15

a. **Teori Hierarki kebutuhan Abraham Harold Maslow.**

Teori kebutuhan dasar manusia ini merupakan unsur-unsur yang dibutuhkan oleh manusia dalam menjaga keseimbangan baik secara fisiologis maupun psikologis yang bertujuan untuk mempertahankan kehidupan dan kesehatan. Menurut Maslow kebutuhan yang paling tinggi tingkatannya adalah kebutuhan akan aktualisasi diri.

Abraham Maslow meyakini bahwa pada dasarnya manusia itu baik dan menunjukkan bahwa individu memiliki dorongan yang tumbuh secara terus menerus yang memiliki potensi besar. Sistem hierarki kebutuhan, dikembangkan oleh Maslow, merupakan pola yang biasa digunakan untuk menggolongkan motif manusia. Kebutuhan tingkat tinggi dari Maslow berfungsi untuk memotivasi orang khususnya sifat-sifat intrinsik.<sup>34</sup>

Maslow juga mengatakan hanya kebutuhan yang tidak terpenuhi yang akan menjadi sumber motivasi, kebutuhan yang terpenuhi tidak menciptakan ketegangan dan oleh karena itu tidak ada motivasi.<sup>35</sup> Maslow menambahkan dalam Eggert, manusia adalah makhluk yang tidak pernah puas. Bagi manusia, kepuasan sifatnya sementara, jika suatu kebutuhan telah terpenuhi, mereka tidak lagi berkeinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, tetapi berusaha untuk memenuhi kebutuhan lain yang lebih tinggi tingkatannya.<sup>36</sup>

Kebutuhan akan pencapaian berhubungan dengan faktor-faktor motivasi diri. Kebutuhan itu terbagi atas lima kebutuhan dasar yaitu :

---

<sup>34</sup> Patricia Wallace , Jeffrey H. Goldstein, dan Peter Nathan, *Introduction to Psychology*, (Dubuque, IA : Wm. C. Brown, 2007), 277

<sup>35</sup> W. Warner Burke, *Organizational Development*, ( Reading , MA : Addison-Wesley Publishing Company : 2007), 321

<sup>36</sup> Max A. Eggert, *The Motivation Pocket Book* ( England : Management Pocketbooks Ltd. ,1999),

1. Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk menunjang kehidupan manusia. Contohnya : pakaian, makanan, rumah dan kebutuhan biologis.
2. Kebutuhan akan rasa aman yaitu kebutuhan untuk terbebas dari bahaya fisik dan rasa takut kehilangan. Contohnya : bebas dari penajajahan, bebas dari ancaman, bebas dari rasa sakit, dan sebagainya.
3. Kebutuhan sosial (cinta dan rasa memiliki) yaitu kebutuhan untuk bergaul dengan orang lain, perasaan diterima sebagai bagian dari yang lain, perasan ingin dihormati, perasan maju dan tidka gagal. Contohnya : memiliki teman, memiliki keluarga, memiliki cinta dari lawan jenis.
4. Kebutuhan akan prestise ( rasa harga diri ) yaitu kebutuhan untuk dihargai oleh orang lain. Contohnya : pujian, piagam, tanda jasa, hadiah, status, ketenaran, kemuliaan, wibawa, dan reputasi.
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk mewujudkan dirinya sesuai kemampuan dan potensi yang dimiliki hingga menjadi orang seperti yang dicita-citakan Contohnya : kebutuhan dan keinginan untuk bertindak sesuka hati sesuai bakat dan minatnya.<sup>37</sup>

Menurut Maslow untuk dapat merasakan nikmat suatu tingkat kebutuhan perlu dipuaskan dahulu kebutuhan yang berada pada tingkat di bawahnya. Tampak sebuah hirarki dimana kebutuhan-kebutuhan manusia tersusun sendiri , seperti yang ditunjukkan dalam gambar sebagai berikut :<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Maslow, *motivaton and personality*, 35 - 47

<sup>38</sup> *ibid* , 50

Gambar 2.2  
Tingkatan Hierarki Kebutuhan Maslow



b. **Teori Motivasi Kesehatan Frederick Herzberg**

Teori ini juga dinamakan *Teori Hygiene*, yang dikembangkan oleh Herzberg. Ia menemukan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (*motivator*) berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (*motivator*) mencakup isi dari pekerjaan atau faktor intrinsik dari pekerjaan yaitu : tanggung jawab (*Responsibility*), kemajuan (*Advancement*), pekerjaan itu sendiri, capaian (*Achievement*), pengakuan (*Recognition*). Kelompok faktor lain yang menimbulkan ketidakpuasan berkaitan dengan faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan yang meliputi: administrasi dan Kebijakan, penyediaan, gaji, hubungan antar pribadi, kondisi kerja.<sup>39</sup>

Dari teori Herzberg ini terdapat kesimpulan bahwa *Pertama*, faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau memotivasi pegawai dalam meningkatkan prestasinya adalah kelompok faktor-faktor kepuasan (*satisfiers*). *Kedua*, perbaikan gaji, kondisi kerja, kebijakan organisasi dan administrasi tidak akan menimbulkan kepuasan melainkan menimbulkan ketidakpuasan, sedangkan faktor yang menimbulkan kepuasan adalah hasil kerja itu sendiri.

<sup>39</sup> Herzberg F, Work and The Nature of Man dalam Hamzah B. Uno , *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, ( Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 44

*Ketiga*, perbaikan faktor *hygiene* kurang dapat mempengaruhi terhadap sikap kerja yang positif.

c. **Teori X dan Teori Y McGregor**

Douglas Mc Gregor sangat terkenal karena rumusannya tentang dua kelompok asumsi mengenai sifat manusia, yaitu Teori X dan Teori Y. Teori, dimana Teori X berasumsi bahwa para pekerja mempunyai sedikit saja ambisi untuk maju, tidak menyukai pekerjaan, ingin menghindari tanggung jawab, dan perlu diawasi dengan ketat agar dapat efektif dalam bekerja. Sedangkan Teori Y berasumsi bahwa para pekerja dapat berlatih mengarahkan diri, menerima dan secara nyata mencari tanggung jawab, dan menganggap bekerja sebagai kegiatan alami. Mc Gregor yakin bahwa asumsi Teori Y lebih menekankan sifat pekerja sebenarnya dan harus menjadi pedoman bagi praktek manajemen.<sup>40</sup>

d. **Teori Keberadaan, Keterkaitan, dan Pertumbuhan ( Existence, Relatedness, and Growth) Aldefer**

Aldefer merumuskan kembali hierarki Maslow dalam tiga kelompok kebutuhan sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan keberadaan yaitu kebutuhan manusia yang berkaitan dengan kebutuhan fisiologis dan rasa aman.
2. Kebutuhan berkaitan yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan hubungan sosial
3. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan perkembangan potensi perorangan dan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.<sup>41</sup>

Menurut teori ERG ini, semua kebutuhan itu timbul pada waktu yang sama. Kalau satu tingkat kebutuhan tertentu tidak dapat terpuaskan, seseorang kelihatannya kembali ke tingkat lain.

---

<sup>40</sup> McGreger, D.M, *The Human Side of Enterprise*, ( New York : McGraw Hill, 1960), 312-317

<sup>41</sup> Aldefer, C.P, *Existence, Relatedness and Growth*, ( New York : Collier Mac Millan, 1972),th

e. **Teori Prestasi dari David McClelland**

McClelland membagi tiga kebutuhan pokok yang berhubungan dengan perilaku pegawai dalam instansi, yaitu:

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement* atau *N-Ach*). McClelland mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi (*N-Ach tinggi*) memiliki karakteristik sebagai orang yang menyukai pekerjaan yang menantang, beresiko, serta menyukai adanya tanggapan atas pekerjaan yang dilakukannya. Sebaliknya, seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang rendah (*N-Ach rendah*) cenderung memiliki karakteristik sebaliknya.
2. Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation* atau *N-Aff*). McClelland menjelaskan bahwa sekalipun seseorang dapat melakukan komunikasi dan interaksi yang lebih cepat dan hemat melalui kemajuan teknologi seperti telepon serta berbagai alat telekomunikasi lainnya (kini ada teleconferencing dan sejenisnya), kebutuhan akan berinteraksi sosial tetap menjadi sesuatu yang tidak bisa dihilangkan artinya seseorang tetap memiliki kebutuhan akan interaksi sosial.
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power* atau *N-Pow*). McClelland memandang bahwa kebutuhan ini terkait dengan tingkatan dari seseorang dalam melakukan kontrol atas situasi dan lingkungan yang dihadapinya. Hal ini terkait dengan apa yang dinamakan sebagai kesuksesan dan kegagalan bagi seseorang.<sup>42</sup>

f. **Teori Tendensi Pengaktualisasian Rogers**

Menurut Rogers kebutuhan fisiologis adalah ekspresi-ekspresi yang tampil dan bersumber pada tendensi pengaktualisasian, yang berhubungan dengan pemeliharaan diri. Individu mengejar prestasi tidak lain sebagai upaya meningkatkan

---

<sup>42</sup> Hamzah B. Uno, 47

diri. Rogers mengemukakan beberapa ciri dari tendensi pengaktualisasian sebagai berikut :

1. Pengaktualisasian berakar pada proses-proses fisiologis dari tubuh dan bersifat bawaan.
2. Pengaktualisasian bukan semata-mata menghasilkan pengurangan tegangan, sebaliknya meningkatkan tegangan.
3. Pengaktualisasian bertindak sebagai kriteria pengevaluasian atas pengalaman-pengalaman kehidupan yang dijalani individu.<sup>43</sup>

Dari keenam teori motivasi diatas memiliki kesamaan yaitu kebutuhan apa yang hendak dicari oleh seorang individu dalam mencapai tujuannya. Akan tetapi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori motivasi Maslow, alasannya :

1. Teori motivasi Maslow secara umum dapat digunakan untuk memotivasi semua tingkatan kerja. Kebutuhan tingkat tinggi dari Maslow berfungsi untuk memotivasi orang khususnya sifat-sifat intrinsik. Maslow juga mengatakan hanya kebutuhan yang tidak terpenuhi yang akan menjadi sumber motivasi, kebutuhan yang terpenuhi tidak menciptakan ketegangan dan oleh karena itu tidak ada motivasi.
2. Teori motivasi dari Herzberg lebih cocok untuk memotivasi tingkatan manajer, di mana teori Herzberg dilakukan pada para akuntan di Amerika, tidak pada tingkatan pekerja operasional.
3. Teori Mc Gregor ada dua teori, yaitu: teori X penilaian prestasi kerja yang bertumpu pada “top down” contohnya: ‘hakim” kinerja berdasarkan standar kestabilan oleh manajemen. Sedangkan teori Y lebih cocok untuk perusahaan dengan sistem kompensasi pembagian keuntungan atau kenaikan laba. Namun kenyataannya sulit menerapkan teori ini secara terpisah. Pendekatan teori X untuk beberapa situasi yang berfungsi secara efektif. Pada saat yang sama

---

<sup>43</sup> E. Koeswara, *Motivasi Teori dan Penelitiannya* ( Bandung : Angkasa, 1989 ), 217-218

penerapan pendekatan teori Y yang tidak dapat memberikan hasil yang baik bagi masing-masing pendekatan efektif untuk beberapa kasus dan tidak efektif untuk kasus lainnya.

4. Teori kebutuhan dari Alderfer sependapat dengan Maslow, namun teori ini hanya membatasi tiga kebutuhan.
5. Teori motivasi McClelland hanya sedikit memperhatikan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman.
6. Teori Rogers hanya memperhatikan pada kebutuhan aktualisasi saja

Dalam bidang keperawatan, menurut Nursalam yang menjadi indikator-indikator motivasi dalam pelaksanaan tindakan keperawatan berdasarkan sebelas kebutuhan dasar manusia yaitu :

- a. Memenuhi kebutuhan oksigen
- b. Memenuhi kebutuhan nutrisi, cairan dan elektrolit
- c. Memenuhi kebutuhan eliminasi
- d. Memenuhi kebutuhan keamanan
- e. Memenuhi kebutuhan kebersihan dan kenyamanan fisik
- f. Memenuhi kebutuhan istirahat dan tidur
- g. Memenuhi kebutuhan gerak dan kegiatan jasmanai
- h. Memenuhi kebutuhan spiritual
- i. Memenuhi kebutuhan emosional
- j. Memenuhi kebutuhan komunikasi
- k. Mencegah dan mengatasi reaksi fisiologis<sup>44</sup>

## 5. Fungsi Motivasi

Motivasi pada hakekatnya bertalian dengan suatu tujuan, sehingga fungsi motivasi berhubungan dengan tujuan tersebut. Adapun fungsi motivasi menurut Sardiman diantaranya sebagai berikut :

---

<sup>44</sup> Nursalam, *Konsep dan penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*, (Jakarta : Salemba Medika, 2003)

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi.
- b. Sebagai penunjuk arah, motivasi akan mengarahkan seseorang ke mana tujuan tersebut akan ditargetkan.
- c. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan.<sup>45</sup>

Adapun fungsi motivasi dalam hubungannya dengan perilaku dijelaskan oleh Djumhana Bustaman sebagai berikut :

- a. Motivasi merupakan sarana untuk memahami perilaku dan tindakan seseorang
- b. Dengan mengetahui motivasi, dapat diperkirakan atau membuat semacam ramalan tentang apa yang akan dilakukan.
- c. Motivasi sebagai pengarah perilaku
- d. Perilaku atau tindakan lebih intensif dilakukan apabila dilandasi oleh motivasi yang kuat.<sup>46</sup>

Sedangkan tujuan motivasi secara umum adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.<sup>47</sup>

## 6. Pengukuran Motivasi

Menurut Notoatmodjo ( 2010 ) Motivasi tidak dapat dilihat secara langsung namun harus diukur. Ada beberapa cara untuk mengukur motivasi yaitu :

- a. Tes Proyektif

Untuk memahami apa yang dipikirkan orang, maka kita beri stimulus yang harus diinterpretasikan.

- b. Kuesioner

---

<sup>45</sup> Sardiman, 84

<sup>46</sup> Hanna Djumhana Bustaman, *Integrasi Psikologi dengan Islam: Menuju Psikologi Islami*, ( Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset, 2001), 119

<sup>47</sup> H. Wahyu Fitri, *Tujuan Pemberian Motivasi* “ Jurnal Pemberian Motivasi Kerja, Mei 2016, 45

Cara ini dengan meminta seseorang untuk mengisi kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang dapat memancing motivasi.

c. Observasi Perilaku

Yaitu membuat situasi sehingga seseorang dapat memunculkan perilaku yang mencerminkan motivasinya. Disini perilaku yang diobservasi, apakah seseorang menggunakan umpan balik yang diberikan, mengambil keputusan yang beresiko dan mementingkan kualitas dari pada kuantitas.<sup>48</sup>

Orang termotivasi dapat dilihat dari ciri-ciri yang ada pada orang tersebut. Ciri-ciri orang termotivasi adalah tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, selalu merasa ingin membuat prestasinya semakin meningkat. Sardiman mengemukakan motivasi yang ada pada setiap orang itu memiliki ciri - ciri sebagai berikut :

“(1) Tekun menghadapi tugas; (2) Ulet menghadapi kesulitan; (3) Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah; (4) Lebih senang bekerja mandiri; (5) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin; (6) Dapat mempertahankan pendapatnya; (7) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu; (8) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal”.<sup>49</sup>

Djaali menyebutkan bahwa individu yang memiliki motivasi yang tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

“(1) Menyukai situasi atau tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi; (2) Memilih tujuan yang realistis; (3) Mencari situasi atau pekerjaan dimana ia memperoleh umpan batu dengan segera dan nyata untuk menentukan baik atau tidaknya hasil atau pekerjaannya; (4) Senang berkerja sendiri dan bersaing untuk mengungguli orang lain; (5) Mampu menggunakan pemuasan keinginannya demi masa depan yang lebih baik; (6) Tidak tergugah untuk sekedar mendapatkan uang, status atau keunggulannya tetapi lambang prestasilah yang dicarinya”.<sup>50</sup>

Berdasarkan ciri-ciri diatas maka dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki ciri-ciri termotivasi adalah seseorang yang

---

<sup>48</sup> Aida rohmah, *Proksi Untuk Mengukur Tingkat Kepercayaan dan Tingkat Motivasi Dalam Knowledge Sharing Mahasiswa Di Kelas Aplikasi Informasi Akuntansi*, Jurnal Bisnis Darmajaya Vol,2 No. 01 Januari 2016

<sup>49</sup> Sardiman, 83

<sup>50</sup> Djaali, *Psikologi Pendidikan*, ( Jakarta : Rineka Cipta, 2009 ), 109-110

ulet dalam menyelesaikan tugas, tekun, menunjukkan minat, selalu memperhatikan, semangat dan adanya hasrat untuk berhasil. Sehingga peneliti memakai teknik observasi tingkah laku karena narasumbernya para lanjut usia.

## **7. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain :<sup>51</sup>

### **a. Faktor ekstern**

Faktor yang mempengaruhi motivasi dari luar individu antara lain disebabkan oleh lingkungan yang menyenangkan, pemimpin dan kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas dan dorongan atau bimbingan atasan.

### **b. Faktor Intern**

Sedangkan faktor yang mempengaruhi motivasi dari dalam diri individu adalah pembawaan individu, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, dan keinginan atau harapan masa depan.

## **B. Lanjut Usia**

### **1. Pengertian Lanjut Usia**

Usia lanjut atau proses degenerasi tubuh yang perlahan dan tidak bisa dihindari, dimulai dari awal kehidupan serta terus berlangsung bertahun-tahun dan tidak bisa dihentikan dengan cara apapun. Lansia atau manusia lanjut usia adalah makhluk Allah SWT dalam perkembangan individu berusia 60 tahun ke atas.<sup>52</sup>

Menurut Elizabeth B Hurlock yang dikutip oleh Argyo Demartoto menjelaskan orang yang kira-kira terjadi pada usia 60 tahun sebagai suatu periode penutup dalam rentang hidup seseorang, yaitu periode dimana seseorang telah beranjak jauh dari periode terdahulu yang lebih

---

<sup>51</sup> Komang Ardana dkk, *Perilaku organisasi* ( Yogyakarta : Graha Ilmu, 2008), 31

<sup>52</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2004, *Tentang Pelaksanaan Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Lanjut*, 2004, 1

menyenangkan/beranjak dari waktu yang penuh dengan manfaat.<sup>53</sup> Sedangkan di Indonesia telah ditetapkan batasan umur orang yang berusia lanjut adalah 60 tahun.<sup>54</sup>

Dari uraian di atas, adapun yang dimaksud lansia dalam penelitian ini adalah mereka yang telah berusia di atas 60 tahun dan telah mengalami perubahan baik secara fisik maupun psikis dimana kondisi fisik maupun psikisnya tidak dapat berfungsi secara optimal atau dengan kata lain telah mengalami penurunan dibandingkan dengan kondisi pada saat masih muda.

## 2. Ciri-ciri Lansia

Menurut Elizabet B. Hurlock ciri-ciri orang lanjut usia cenderung menuju dan penyesuaian diri yang buruk daripada yang baik dan kepada kesengsaraan daripada kebahagiaan, yaitu :

- a. Adanya perubahan fisik pada lansia
  1. Perubahan pada penampilan
  2. Perubahan pada bagian tubuh
  3. Perubahan pada fungsi fisiologis
  4. Perubahan pada panca indera
  5. Perubahan seksual
  6. Perubahan kemampuan motorik
- b. Perubahan aspek psikologis
  1. Perubahan kemampuan mental

Perubahan kemampuan mental pada manula berbeda tiap individu, walaupun berebeda pola pikir dan pengalaman intelektualnya. Secara umum, mereka yang mempunyai pengalaman intelektual lebih tinggi, secara relatif penurunan dalam efisiensi mental kurang dibanding mereka yang pengalaman intelektualnya rendah.

2. Memiliki status kelompok minoritas

---

<sup>53</sup> Elizabeth B Hurlock, 1999, 380

<sup>54</sup> UU No 13 tahun 1998 *tentang Kesejahteraan Lansia* Pasal 1 dan ayat 2

Lansia memiliki status minoritas karena sebagai akibat dari sikap sosial yang tidak menyenangkan terhadap orang lanjut usia dan diperkuat oleh pendapat-pendapat klise yang jelek terhadap lansia.

### 3. Perubahan minat pada usia lanjut

Penyesuaian pada usia lanjut dipengaruhi oleh perubahan minat dan keinginan yang dilakukan secara sukarela atau terpaksa. Seperti minat dan keinginan seseorang dari semua tingkat usia berbeda, misalnya perubahan dan minat pribadi, cenderung bersikap yang berorientasi pada diri sendiri, minat berekreasi yang tetap, keinginan sosial, keinginan yang bersifat keagamaan dan minat terhadap kematian.<sup>55</sup>

### 3. Karakteristik Lansia

Menurut Budi Anna Keliet, lansia memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a. Berusia lebih dari 60 tahun ( sesuai dengan Pasal 1 ayat 2 UU no. 13 tentang kesehatan
- b. Kebutuhan dan masalah yang bervariasi dari rentang sehat sampai sakit, dari kebutuhan sosial sampai spiritual, serta dari kondisi adaptif hingga kondisi maladaptif.
- c. Lingkungan tempat tinggal yang bervariasi.<sup>56</sup>

Menurut Butler dan Lewis ( 1983 ) serta Aiken ( 1989 ) terdapat berbagai karakteristik lansia yang bersifat positif diantaranya : keinginan untuk meninggalkan warisan, fungsi sebagai seorang yang dituakan, kelekatan dengan obyek-obyek yang dikenai, perasaan tentang siklus kehidupan, kreativitas, rasa ingin tahu dan kejutan, perasaan tentang penyempurnaan atau pemenuhan kehidupan, konsep

---

<sup>55</sup> Elizabeth B. Hurlock, 386 – 402

<sup>56</sup> S. Maryam dkk, *Mengenal Usia Lanjut dan Keperawatannya*, (Jakarta : Salemba Medika, 2008) , 33

diri dan penerimaan diri, kontrol terhadap takdir, orientasi ke dalam diri, dan kekakuan dan kelenturan.<sup>57</sup>

#### 4. Tipe Lansia

Beberapa tipe pada lansia tergantung pada karakter, pengalaman hidup, lingkungan, kondisi fisik, mental, sosial, dan ekonomi. Tipe tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

##### a. Tipe arif bijaksana

Tipe arif bijaksana yaitu kaya dengan hikmah, pengalaman, menyesuaikan diri dengan perubahan zaman, mempunyai kesibukan, bersikap ramah, rendah hati, sederhana, dermawan, memenuhi undangan, dan menjadi panutan.

##### b. Tipe mandiri

Tipe mandiri yaitu mengganti kegiatan yang hilang dengan kegiatan yang baru, selektif dalam mencari pekerjaan, bergaul dengan teman dan memenuhi undangan.

##### c. Tipe tidak puas

Tipe ini yaitu terdapat konflik lahir batin menentang proses penuaan sehingga menjadi pemarah, tidak sabar, mudah tersinggung, sulit dilayani, pengkritik dan banyak menuntut.

##### d. Tipe pasrah

Tipe pasrah yaitu menerima dan menunggu nasib baik, mengikuti kegiatan agama dan melakukan pekerjaan apa saja.

##### e. Tipe bingung

Tipe bingung yaitu kaget, kehilangan kepribadian, mengasingkan diri, minder, menyesal, pasif dan acuh tak acuh.<sup>58</sup>

#### 5. Kebutuhan Lansia

Kebutuhan lansia juga merupakan suatu hak. Dimana hak lanjut usia dalam meningkatkan kesejahteraan sosial ada beberapa hal yaitu :

##### a. Pelayanan keagamaan dan mental spiritual

---

<sup>57</sup> Agustine Sukarlan Basri, *Kearifan dan Manifestinya pada tokoh-tokoh Lanjut Usia*, ( Makara, sosial Humaniora, Vol. 10, No 2, Desember 2006), 70-78

<sup>58</sup> S. Maryam, 32-34

- b. Pelayanan kesehatan
- c. Pelayanan kesempatan kerja
- d. Pelayanan pendidikan dan pelatihan
- e. Kemudahan penggunaan fasilitas, sarana, dan prasarana umum
- f. Kemudahan dalam layanan dan bantuan hukum
- g. Perlindungan sosial
- h. Serta bantuan sosial<sup>59</sup>

Kebutuhan Lanjut Usia menurut Tody Lolenoh adalah kebutuhan lansia pada umumnya, yaitu kebutuhan makan, perlindungan perawat, kesehatan dan kebutuhan sosial dalam mengadakan hubungan dengan orang lain, hubungan antar pribadi dalam keluarga, teman-teman sebaya, dan hubungan dengan organisasi-organisasi sosial, dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. Kebutuhan utama, yaitu :
  1. Kebutuhan biologis/fisiologis, seperti makanan yang bergizi, seksual, pakaian, perumahan/tempat berteduh.
  2. Kebutuhan ekonomi berupa penghasilan yang memadai.
  3. Kebutuhan fisik, mental, perawatan pengobatan.
  4. Kebutuhan psikologis, berupa kasih sayang adanya tanggapan dari orang lain, ketentraman, merasa berguna, memiliki jati diri, serta status yang jelas.
  5. Kebutuhan sosial, berupa peranan dalam hubungan-hubungan dengan orang lain, hubungan pribadi dalam keluarga, teman-teman sebaya, dan hubungan-hubungan dengan organisasi-organisasi sosial.
- b. Kebutuhan sekunder, yaitu :
  1. Kebutuhan dalam melakukan aktivitas.
  2. Kebutuhan dalam mengisi waktu luang/rekreasi.
  3. Kebutuhan yang bersifat Kebudayaan, seperti informasi dan pengetahuan.

---

<sup>59</sup> Undang-undang no 13 tahun 1998

4. Kebutuhan yang bersifat politis, yaitu meliputi status, perlindungan hukum, partisipasi dan keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan kemasyarakatan dan negara atau pemerintah.
5. Kebutuhan yang bersifat keagamaan /spiritual, seperti memahami akan makna keberadaan diri sendiri di dunia dan memahami hal-hal yang tidak diketahui/diluar kehidupan termasuk kematian.<sup>60</sup>

## 6. Motivasi beragama Lansia

Banyak yang menduga bahwa usia lanjut adalah orang yang sudah memiliki kesadaran dalam menjalankan ibadah. Minat beragama mereka dipengaruhi banyak faktor. Jalaludin mengungkapkan sikap kecenderungan manusia usia lanjut meningkat karena adanya hubungan antara kecenderungan peningkatan keagamaan dengan gairah seksual, di mana usia lanjut mengalami frustrasi di bidang seksual maka membuat mereka beralih untuk membentuk sikap keberagamaannya.<sup>61</sup>

Ditegaskan pula menurut menurut Wiliam James, usia keagamaan yang luar biasa tampak pada usia lanjut, ketika gejolak seksualnya sudah berakhir. Perilaku yang mendorong keagamaan pada lansia secara garis besar sebagai berikut :

- a. Kehidupan pada usia lanjut sudah mencapai titik kematapan
- b. Meningkatnya kecenderungan untuk menerima pendapat keagamaan
- c. Mulai muncul pengakuan rentang kehidupan akhirat
- d. Timbulnya sifat-sifat luhur, mengarah kepada kebutuhan rasa saling
- e. keberagamaannya.<sup>62</sup>

Pendekatan motivasi orang beragama ini dipotret dengan pendekatan fenomenologis dan fungsional agama. Ini dimaksudkan agar orang beragama lebih mudah difahami dan diukur secara ilmiah. Fenomena orang beragama, tidak lagi dilihat dari sudut pandang sempit,

<sup>60</sup> Tody lalenoh, *Gerontologi dan Pelayanan Lanjut Usia*, (Bandung: Kopma STKS, 1993),44

<sup>61</sup> Jalaludin, 103

<sup>62</sup> Sururin, *Ilmu Jiwa Agama* ( Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2004), 89

sebagai bagian dari alam bawah sadar yang tak terkendali. Atau karena adanya hubungan stimulus-responnya behaviorisme.

Lebih dari itu, manusia memiliki harapan tinggi untuk mencapai nilai yang diperjuangkannya. Raga yang bersifat biologis ini, menjadi bagian integrasi dari sisi spiritual manusia yang irasional. Sisi spiritual manusia tak dapat diukur, namun secara fenomenologis bisa diamati perubahan-perubahan sikap yang ditunjukkannya. Inilah yang diupayakan Abraham Maslow.<sup>63</sup> Ia berusaha mendekatkan psikologi dengan agama. Agama yang didekati psikologi versi Maslow tidak dengan sains modern, tapi sebuah nilai tinggi yang diperjuangkan. Nilai yang dimaksud adalah spiritualitas dalam agama.

## C. Pondok Pesantren

### 1. Pengertian Pondok Pesantren

Menurut Zamakhsyari istilah pondok berasal dari pengertian asrama para santri atau tempat tinggal yang dibuat dari bambu, atau yang berasal dari bahasa arab “funduq” yang berarti hotel atau asrama.<sup>64</sup> Menurut pendapat lain pesantren atau lebih dikenal dengan istilah pondok pesantren dapat diartikan lembaga pendidikan tradisional Islam untuk mempelajari, memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari.<sup>65</sup> Sedangkan Abdurrahman Wahid menyatakan pesantren sebagai tempat santri hidup.<sup>66</sup>

Pondok lansia menurut Syaifullah Yusuf adalah suatu tempat yang tepat untuk mengangkat derajat hidup para orang tua yang terlantar, dengan memberi bimbingan rohani, perawatan dengan baik,

---

<sup>63</sup> Jalaluddin Rakhmat, *Psikologi Agama*, Mizan, Bandung, 2004, 120

<sup>64</sup> Zamaksyari Dlofier, *Tradisi Pesantren : Studi Tentang Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia, Cet.IX* ( Jakarta : LP3ES, 2011), 55

<sup>65</sup> Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren* (Jakarta: INIS, 1994),6.

<sup>66</sup> Abdurrahman Wahid, *Menggerakkan Tradisi* (Yogyakarta: LKIS, 2010), 62

dan memberi kesempatan untuk lebih sejahtera layaknya masyarakat yang berusia produktif.<sup>67</sup>

Karena santri yang berada di pondok pesantren ini adalah para lansia maka yang dimaksud pondok pesantren lansia disini penulis menyimpulkan bahwa tempat belajar ilmu agama bagi kaum lansia. Pondok lansia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pondok pesantren lansia Darus Syifa yang beralamat di Jalan Kaptan Tendean Gg. Karya No. 10, Kabupaten Jombang.

## 2. Karakteristik Pondok Pesantren

Ada beberapa karakteristik pesantren secara umum dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pesantren tidak menggunakan batasan umur bagi santri-santrinya,
- b. Pesantren tidak menerapkan batas waktu pendidikan, karena sistem pendidikan di pesantren bersifat seumur hidup (*long life education*),
- c. Santri-santri di pesantren tidak diklasifikasikan dalam jenjang-jenjang menurut kelompok usia, sehingga siapa pun di antara masyarakat yang ingin belajar dapat menjadi santri,
- d. Santri boleh bermukim di pesantren sampai kapan pun,
- e. Kyai mempunyai wewenang penuh dalam menentukan kebijakan dalam pesantren, baik mengenai tata tertib maupun sistem pendidikannya, termasuk menentukan materi pendidikan dan metodenya.<sup>68</sup>

## 3. Unsur-unsur Pesantren

Sebagai lembaga yang dikelola seutuhnya oleh kyai dan santri, keberadaan pondok pesantren pada dasarnya berbeda di berbagai tempat dalam kegiatan maupun bentuknya. Meskipun demikian dapat dilihat

---

<sup>67</sup> Syaifullah Yusuf, disampaikan pada persemian pondok lansia dan Musholla Al Bishri Yayasan Panti Asuhan NU An Nuur Kelurahan Tosaren Kecamatan Pesantren Kota Kediri, Hari Minggu, 11 Oktober 2015.

<sup>68</sup> Dian Nafi dkk, *Praxis Pembelajaran Pesantren*, ( Yogyakarta : LKIS Pelagi Aksara, 2007),9

adanya pola yang sama pada pesantren. Menurut Zamakhsyari Dhofier ada lima unsur dasar yang harus ada dalam pesantren yaitu :

a. Pondok sebagai asrama santri

Pondok merupakan asrama di mana para santri tinggal bersama dan belajar di bawah bimbingan kyai.

b. Masjid sebagai sentral peribadatan dan pendidikan

Masjid merupakan elemen yang tidak dapat dipisahkan dengan pesantren, masjid adalah bangunan sentral sebuah pesantren, dibanding bangunan lain. Masjid tempat serbaguna yang selalu ramai atau paling banyak menjadi pusat kegiatan warga pesantren.

c. Santri sebagai peserta didik

Menurut C.C Berg kata santri berasal dari bahasa India *shastri*, yaitu orang yang tahu buku-buku kitab suci agama hindu atau seorang sarjana ahli kitab suci agama Hindu. Sementara itu, A. H John menyebutkan bahwa istilah santri berasal dari bahasa Tamil yang berarti guru mengaji.<sup>69</sup>

Nurcholish Majid juga memiliki pandangan yang berbeda, menurutnya kata santri dapat dilihat dari dua pendapat. Pertama, kata santri berasal dari bahasa Sanskerta yang artinya melek huruf. Kedua, kata santri berasal dari bahasa Jawa yaitu *cantrik* yang berarti seseorang yang selalu mengikuti seorang guru kemana guru ini pergi menetap.<sup>70</sup> Jadi santri adalah seseorang yang sedang menuntut ilmu pengetahuan agama di pondok pesantren. Sedangkan kata *nyantri* adalah belajar di suatu pondok pesantren dengan tujuan menuntut ilmu agama.

---

<sup>69</sup> Babun Suharto, *Dari pesantren Untuk Umat : Reiventing Eksistensi Pesantren di Era Globalisasi* (Surabaya : Imtiyaz, 2011),9

<sup>70</sup> Yasmadi, *Modernisasi Pesantren. Kritik Nurcholish Madjid Terhadap Pendidikan Islam Tradisional* (Jakarta : ciputat Press, 2005),61

d. Kyai sebagai pemimpin dan pengajar di pesantren

Keberadaan kyai dalam lingkungan pesantren merupakan elemen yang cukup esensial. Kyai yang merintis, mendirikan, mengelola, mengasuh, memimpin dan terkadang pula sebagai pemilik tunggal dari sebuah pesantren.

Oleh karena itu, pertumbuhan suatu pesantren sangat tergantung kepada kemampuan pribadi kyai.

e. Pengajaran kitab-kitab islam klasik.<sup>71</sup>

Salah satu ciri khusus yang membedakan pesantren dengan lembaga-lembaga pendidikan yang lain adalah adanya pengajaran kitab-kitab agama klasik yang berbahasa arab, atau yang lebih populer disebut dengan kitab kuning.

---

<sup>71</sup> Zamakhsyari Dhofier, 20