

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi menurut pakar psikologi didefinisikan sebagai proses internal yang mengaktifkan, menuntun, dan mempertahankan perilaku dari waktu- ke waktu.¹¹ Seseorang berbuat atau melakukan sesuatu didorong oleh sebuah kekuatan dari dalam dirinya.¹² Perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang selektif, berorientasi tujuan (*goal-oriented*), dan dilakukan secara terus menerus (*persisten*).¹³ Dalam bahasa latin *movore* berarti menggerakkan, istilah itu kemudian lebih dikenal dengan motivasi (*motivation*). Motivasi dalam kamus bahasa Indonesia diartikan: a) dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan tertentu; b) usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.¹⁴

¹¹Robert E. Slavin, *Psikologi Pendidikan Teori dan Praktik*, terj. Marianto Samosiri (Jakarta: PT Indeks, 2011), 99.

¹²Eva Latipah, *Pengantar Psikologi Pendidikan*, (Yogyakarta: Pedagogia, 2012), 159.

¹³Ibid, 159.

¹⁴Alya, *Kamus Bahasa Indonesia*, 472.

2. Motivasi menurut David McClelland

McClelland adalah seorang ahli psikologi sosial yang terkenal dengan pemikirannya mengenai kebutuhan untuk berprestasi (*needs for achievement*). Konsep ini disingkat dengan sebuah simbol yang kemudian menjadi sangat terkenal, yakni: *n-Ach*. Menurut David McClelland, untuk membuat sebuah pekerjaan berhasil, yang paling penting adalah sikap terhadap pekerjaan tersebut. Ia melakukan penelitian yang sangat mendalam mengenai motif dalam hubungan dengan kebutuhan untuk berprestasi sejak akhir tahun 1940-an. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa jatuh banggunya negara-negara beserta kebudayaannya berhubungan erat dengan perubahan pada kebutuhan untuk berprestasi.¹⁵

Menurut McClelland sebagaimana dikutip dalam jurnal Ilmiah Psikologi dan Organisasi “Pengaruh Pola Perilaku Kepemimpinan Orientasi Prestasi terhadap Motivasi Berprestasi dan Penerapan Budaya Organisasi” mengartikan motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Hal ini sesuai dengan pendapat Johnson et al. yang mengemukakan bahwa “*achievement motive is impetus to do well relative to some standart of excellence.*”

¹⁵Alex Sobur, *Psikologi Umum*, (Bandung:CV Pustaka Setia, 2011), 284.

Pengertian motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan dengan sebaik-baiknya agar mencapai tujuan organisasi.¹⁶

Dari McClelland dikenal tentang teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need for Achievement (nAch)* yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. McClelland menyatakan bahwa tingkah laku seseorang timbul karena pengaruh kebutuhan-kebutuhannya. Dalam konsep McClelland tentang motivasi, terdapat tiga kebutuhan pokok dalam diri seseorang yang mendorong tingkah laku, yaitu:¹⁷

a. *Need for achievement (nAch)*.

Ada beberapa orang yang memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih mengejar prestasi pribadi dari pada imbalan terhadap keberhasilan. Mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien jika dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

Ciri-ciri *nAch*:

1. Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif
2. Mencari *feedback* tentang perbuatannya.

¹⁶Anwar P. Mangkunegara, “ Pengaruh Pola Perilaku Kepemimpinan Orientasi Prestasi terhadap Motivasi Berprestasi dan Penerapan Budaya Organisasi”, *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 10, No.2, (2008), 116-131.

¹⁷Eva Latipah, *Pengantar Psikologi Pendidikan*, (Yogyakarta:Pedagogia, 2012), 169.

3. Memilih resiko yang sedang di dalam perbuatannya.
4. Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.

b. Need for Affiliation (nAff).

Kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam kehidupannya atau hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini akan mengarahkan tingkah laku individu untuk melakukan hubungan yang akrab dengan orang lain. Orang-orang dengan *need affiliation* yang tinggi ialah orang yang berusaha mendapatkan persahabatan.

Ciri-ciri *nAff*:

1. Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya dari pada segi tugas-tugas yang ada dalam pekerjaan tersebut.
2. Melakukan pekerjaannya lebih efektif apabila bekerjasama dengan orang lain dalam suasana yang lebih kooperatif.
3. Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain.
4. Lebih suka dengan orang lain dari pada sendirian.
5. Selalu berusaha menghindari konflik.

c. *Need for Power (nPo)*.

Adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain.

Ciri-ciri *nPo*:

1. Menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pimpinan.
2. Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari sebuah organisasi dimanapun dia berada.
3. Mengumpulkan barang-barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan *prestise*.
4. Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi.

Ketiga kebutuhan itu akan selalu muncul pada tingkah laku seseorang dengan intensitas atau kekuatan yang tidak sama. Namun dalam teori ini, *need for achievement* (kebutuhan akan prestasi) mendapatkan penekanan yang lebih besar dalam pembelajaran. Pemahaman yang baik tentang arti penting prestasi dengan sendirinya membuat seseorang berupaya untuk meraih prestasi yang setinggi-tingginya.

3. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi diri seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut McClelland sebagai berikut :¹⁸

- a) Keinginan untuk mendapatkan pengakuan dari seorang yang ahli.

Individu ingin mengerjakan suatu hal yang menantang, yaitu suatu yang belum dikerjakan oleh orang lain, sehingga hasil kerja yang dikerjakannya itu mendapat pengakuan dari orang lain, misalnya dari orang tua dan guru. Keinginan ini mulai terbentuk pada masa kanak-kanak. Menurut Bandura dan Walters seringkali anak belajar meniru perilaku orang lain seperti orang tua dan kemudian di gunakan sebagai model untuk dirinya.

- b) Kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan.

Individu menginginkan hasil kerjanya dihargai oleh orang lain. Selain status, kehormatan dan materi, tidak seorangpun yang tidak ingin diberi penghargaan atas hasil jerih payahnya sendiri. Individu yang memiliki motivasi berprestasi cenderung melihat penghargaan sebagai pengukur kesuksesan.

- c) Kebutuhan untuk sukses karena usaha sendiri.

Individu yang memiliki motivasi berprestasi lebih memilih pekerjaan yang menantang dan menjanjikan kesuksesan. Jadi

¹⁸Liga G. Dan Fatma K, “ Peran Pola Asuh Orang Tua dalam Motivasi Berprestasi”, 1, *Jurnal Ilmiah* (juni 2005), Volume 1, 40.

individu yang memiliki motivasi berprestasi memiliki keinginan untuk sukses dalam mengerjakan suatu tugas.

d) Kebutuhan untuk dihormati teman.

Individu memiliki keinginan untuk dihormati oleh orang lain disekitarnya seperti orang tua ataupun oleh teman-teman mereka. Pada individu yang memiliki motivasi berprestasi mereka terfokus untuk memperoleh kehormatan dan status dari teman-teman mereka.

e) Kebutuhan untuk bersaing.

Individu memiliki keinginan untuk bersaing dengan orang lain, misalnya dalam prestasi di sekolah atau bahkan dalam pertandingan olahraga. Keinginan tersebut sangat mendasar dan merupakan kebutuhan manusia. Seperti yang dijelaskan oleh Murray bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi memiliki tujuan untuk bersaing dengan orang lain.

f) Kebutuhan untuk bekerja keras dan lebih unggul.

Dalam memenuhi kebutuhannya manusia harus bekerja untuk mendapatkan sesuatu. Bekerja merupakan suatu hakekat dalam kehidupan manusia, karena dalam hidup manusia bekerja untuk mencapai suatu kebutuhan. Murray juga menambahkan bahwa yang memiliki motivasi berprestasi bertujuan untuk menyelesaikan tugas dan berusaha melebihi orang lain.

4. Macam-macam Motivasi

Dalam membicarakan macam-macam motivasi, bisa dilihat dari dua macam sudut pandang, dalam penelitian ini diambil dari sudut pandang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Yaitu motivasi yang berasal dari dalam pribadi seseorang yang biasa disebut “motivasi intrinsik” dan motivasi yang berasal dari luar diri seseorang yang biasa disebut “motivasi ekstrinsik”.

a) Motivasi Intrinsik

Menurut Syaiful Bahri motivasi intrinsik yaitu motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak memerlukan rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sejalan dengan pendapat diatas, dalam artikelnya Siti Sumarni menyebutkan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang. Sedangkan Sobry Sutikno mengartikan motivasi sebagai motivasi yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan, motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang tanpa memerlukan rangsangan dari luar.

Penggolongan motivasi internal (intrinsik) yang dapat diterima secara umum tidak ada kesepakatan di antara para

ahli. Namun demikian, para ahli menyetujui bahwa motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu :¹⁹

1. Motivasi Fisiologis yaitu merupakan motivasi yang bersifat alamiah atau biologis, seperti lapar, haus dan seks.
2. Motivasi Psikologis, dapat dikelompokkan dalam kategori dasar, yaitu:
 - a) Motivasi kasih sayang yaitu motivasi untuk menciptakan dan memelihara kehangatan, keharmonisan dan kepuasan batiniah (emosional) dalam berhubungan dengan orang lain.
 - b) Motivasi mempertahankan diri yaitu motivasi untuk mengembangkan kepribadian berprestasi, menaikkan prestasi dan mendapatkan pengakuan orang lain, memuaskan diri dengan penguasaannya terhadap orang lain.
 - c) Motivasi memperkuat diri yaitu motivasi untuk mengembangkan kepribadian berprestasi, menaikkan prestasi dan mendapatkan pengakuan orang lain, memuaskan diri dengan penguasaannya terhadap orang lain.

¹⁹Suardi & Syaiful Anwar, *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: UII Press, 2002), 49.

Untuk mengungkapkan motivasi internal atau intrinsik, ada beberapa penelitian yang pernah dilakukan oleh beberapa psikolog, di antaranya yaitu Abraham Maslow dengan teori hirarki kebutuhan dan David McClelland yang terkenal dengan teori tiga kebutuhan.

b) Motivasi Ekstrinsik

Menurut A.M Sardiman motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Sedangkan Rosjidan, menganggap motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang tujuan-tujuannya terletak diluar pengetahuan, yakni tidak terkandung didalam perbuatan itu sendiri. Sobry Sutikno berpendapat bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena ajakan, suruhan atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu. Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan, motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul dan berfungsi karena adanya pengaruh dari luar.

Teori motivasi eksternal tidak mengabaikan teori motivasi internal, tetapi justru dikembangkan di atasnya. Teori motivasi eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi faktor-faktor intern yang

dikendalikan oleh manager, yaitu meliputi suasana kerja seperti gaji, penghargaan, kenaikan, pangkat dan tanggung jawab.

5. Kerangka berfikir

Sudah dijelaskan di muka bahwa motivasi dalam psikologi mempunyai arti dorongan, kekuatan ataupun rangsangan bagi terjadinya suatu tingkah laku.²⁰ Karena dilatar belakangi adanya motif, tingkah laku tersebut disebut “tingkah laku bermotivasi”. Tingkah laku bermotivasi itu sendiri dapat dirumuskan sebagai “tingkah laku yang dilatar belakangi oleh adanya kebutuhan dan diarahkan pada pencapaian suatu tujuan, agar suatu kebutuhan terpenuhi dan suatu kehendak terpuaskan”.²¹

Dalam dunia kampus kata ”aktivis” sudah tidak asing lagi terdengar di telinga bahkan sering kali menjadi topik utama dalam saetiap pembicaraan. hanya sebgaiian kecil mahasiswa yang tertarik menjadi pengurus DEMA, bila dilihat dari jumlah mahasiswa yang aktif sebagai pengurus DEMA Jurusan Ushuluddin dan Ilmu Sosial dibandingkan jumlah keseluruhan mahasiswa aktif sebagai mahasiswa Jurusan Ushuluddin di STAIN Kediri. Apakah yang memotivasi mahasiswa Jurusan Ushuluddin dan Ilmu Sosial STAIN Kediri untuk menjadi pengurus DEMA Jurusan Ushuluddin tahun ajaran 2015-2016.

²⁰Alex Sobur, Psikologi Umum, (Bandung:Pustaka Setia,2003),270.

²¹Ibid, 271.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori kebutuhan dari David McClelland yang membagi kebutuhan pokok dalam diri seseorang menjadi tiga, yaitu; a). *Need of Achievement* (kebutuhan akan prestasi), b). *Need of Affiliation* (kebutuhan akan dukungan dalam hubungan), c). *Need of power* (kebutuhan akan kekuasaan).²²

Dari tiga aspek kebutuhan, dorongan yang melatarbelakangi mahasiswa tertarik menjadi pengurus DEMA Jurusan tersebut, otomatis ada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi mahasiswa menjadi pengurus DEMA Jurusan tersebut, di antaranya : 1). Keinginan mendapatkan pengakuan, 2). Kebutuhan mendapatkan penghargaan, 3). Kebutuhan untuk sukses, 4). Kebutuhan untuk dihormati, 5). Kebutuhan untuk bersaing, 6). Kebutuhan untuk lebih unggul.

Secara sekilas dapat dipahami dari skema atau bagan di bawah ini, sebagai berikut:

²²Eva Latipah, *Pengantar Psikologi Pendidikan*, (Yogyakarta: Pedagogia, 2012), 169.

Tabel 1. Skema Motivasi Pengurus DEMA Jurusan shuluddin dan Ilmu Sosial STAIN Kediri.

