BAB II
KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Hartini[1] melakukan penelitian terhadap aktivitas IPNU-IPPNU Kecamatan Mranggen yang mengalami fluktuasi (naik turun). Adanya fluktuasi ini terkait dengan faktor yang mendukung program kerja PAC IPNU-IPPNU Kecamatan Mranggen. Selain adanya faktor yang mendukung, penelitian ini juga membahas tentang faktor yang menghambat PAC IPNU-IPPNU Kecamatan Mranggen pada tahun 2015 yang berjudul "Pengelolaan Organisasi Pemuda Berbasis Keagamaan". Penelitian Hartini bertujuan untuk mengetahui pengelolaan organisasi PAC IPNU-IPPNU Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak dan untuk mengetahui cara kerja PAC IPNU-IPPNU Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak.

Hal yang membedakan penelitian milik Hartini dengan penelitian ini adalah pada fokus masalah dan lokasi penelitian. Penelitian Hartini berfokus pada pengelolaan organisasi PAC IPNU-IPPNU. Penelitian Hartini juga untuk mengetahui cara kerja PAC IPNU-IPPNU di Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak, sedangkan penelitian ini berfokus pada segi motivasi pemuda dan pemudi untuk bergabung di IPNU-IPPNU. Lokasi yang diambil oleh Hartini adalah organisasi PAC IPNU-IPPNU Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak, sedangkan penelitian ini mengambil lokasi di organisasi IPNU-IPPNU Dukuh

[1] Hartini, "Pengelolaan Organisasi Pemuda Berbasis Keagamaan (Studi Kasus PAC IPNU-IPPNU Kecamatan Mranggren Kabupaten Demak)", *Skripsi*, (Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang, 2015), hal. 7.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tengah. Persamaannya penelitian ini dengan penelitian Hartini terletak pada segi pendekatan yaitu pendekatan kualitatif.

Ricky Rahmanto[2] melakukan penelitian terhadap organisasi IPNU-IPPNU di Universitas Negeri Surabaya pada tahun 2015 yang berjudul "Pemahaman Kader Pimpinan Komisariat Perguruan Tinggi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama (IPPNU) Universitas Negeri Surabaya Tentang Wawasan Kebangsaan". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemahaman kader pimpinan komisariat perguruan tinggi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama (IPPNU) Universitas Negeri Surabaya tentang Wawasan Kebangsaan.

Hal yang membedakan penelitian milik Ricky Rahmanto dengan penelitian ini adalah pada fokus masalah dan lokasi penelitian. Penelitian Ricky Rahmanto berfokus untuk mengetahui pemahaman kader pimpinan komisariat perguruan tinggi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama (IPPNU) di Universitas Negeri Surabaya, sedangkan penelitian ini pada segi motivasi pemuda dan pemudi untuk bergabung di IPNU-IPPNU. Lokasi yang diambil oleh Ricky Rahmanto adalah komisariat perguruan tinggi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama (IPPNU) di Universitas Negeri Surabaya, sedangkan penelitian ini mengambil lokasi di organisasi IPNU-IPPNU di Dukuh Tengah. Sedangkan penelitian ini ada pada segi pendekatan kualitatif dan Ricky Rahmanto pada segi kuantitatif.

---

[2] Ricky Rahmanto, "Pemahaman Kader Pimpinan Komisariat Perguruan Tinggi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama (IPPNU) Universitas Negeri Surabaya Tentang Wawasan Kebangsaan," *Kajian Moral dan Kewarganegaraan,* (No. 3, Vol. 03, Tahun 2015), hal. 1369.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Novita Indrawati[3] melakukan penelitian terhadap mahasiswa akuntansi untuk mengikuti PPAk pada tahun 2009 yang berjudul"Motivasi dan Minat Mahasiswa Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk)". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi yang terdiri dari motivasi kualitas, motivasi karir, motivasi ekonomi dan motivasi sosial mempengaruhi mahasiswa akuntansi untuk mengikuti PPAk.

Hal yang membedakan penelitian milik Novita Indrawati dengan penelitian ini adalah pada lokasi penelitian dan segi pendekatan. Penelitian Novita Indrawati yang berlokasi di mahasiswa jurusan akuntansi semester akhir UNRI, UIR, UIN dan mahasiswa (PPAk) UNRI, sedangkan penelitian ini berlokasi di organisasi IPNU-IPPNU Dukuh Tengah. Segi pendekatan yang dipakai oleh Novita Indrawati adalah pendekatan kuantitatif, sedangkan penelitian ini pada segi kualitatif. Sedangkan persamaannya penelitian ini dengan penelitian Novita Indrawati ada pada segi motivasi.

Rizky Firdausz[4] melakukan penelitian pada tahun 2012 yang berjudul "Motivasi Mahasiswa Bergabung di Organisasi Intra Kampus (Studi Eksplorasi Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Undip)". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor apa saja yang memotivasi mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro memutuskan mengikuti organisasi mahasiswa atau tidak. Selain itu, tujuan penelitian Firdausz adalah

---

[3] Novita Indrawati, "Motivasi dan Minat Mahasiswa Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk)," *Pekbis Jurnal*,(No. 02, Vol. 1, Juli, Tahun 2009), hal. 124.

[4] Rizky Firdausz, 2012, "Motivasi Mahasiswa Bergabung di Organisasi Intra Kampus (Studi Eksplorasi Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Undip)*", Skripsi*, (Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang), hal. 5.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk mengetahui dan menganalisis persepsi mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis berkaitan dengan organisasi mahasiswa sebagai sarana pengembangan softskill.

Hal yang membedakan penelitian milik Rizky Firdausz dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian. Lokasi yang diambil oleh Rizky Firdausz adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, sedangkan penelitian ini mengambil lokasi di organisasi IPNU-IPPNU Dukuh Tengah. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Rizky Firdausz terletak pada segi pendekatan kualitatif dan fokus masalah.

B. Kerangka Teori

1. Pengertian dan Tujuan Motivasi

Setiap manusia tentunya membutuhkan motivasi, untuk memberikan semangat kepada diri sendiri. Motivasi ini diterapkan pada suatu pekerjaan agar pekerjaan tersebut mendapatkan hasil yang maksimal. Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk mencapai suatu tujuan.[5] Tujuan tersebut dilakukan untuk memenuhi kebutuhan, karena kebutuhan orang yang satu dengan yang lain berbeda-beda. Sehingga cara untuk memperolehnya berbeda-beda. Dalam memenuhi kebutuhan, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mengarah kepada tindakannya. Teori motivasi merupakan konsep yang bersifat memberikan penjelasan tentang kebutuhan

[5] Miftah Thoha, 1998, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, RajaGrafindo P, Jakarta, hal. 177.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan keinginan seseorang serta menunjukkan arah tindakannya. Motivasi seseorang berupa intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik seseorang adalah sesuatu yang sama-sama mempengaruhi tugas seseorang. Persatuan motivasi intrinsik dan ekstrinsik merupakan kesepakatan yang ditetapkan dan berhubungan dengan psikologi seseorang.[6]

Motivasi menurut Griffin merupakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu.[7] Kinerja individu secara umum ditentukan oleh tiga hal: motivasi (keinginan untuk melakukan pekerjaan), kemampuan (kapabilitas untuk melakukan pekerjaan), dan lingkungan kerja (sumber-sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan). Selain ketiga arti penting dari motivasi di atas, terdapat perspektif lain yang menjelaskan lebih lanjut mengenai teori motivasi, atau dikenal sebagai perspektif kontemporer mengenai motivasi. Terdapat tiga perspektif kontemporer dalam melihat bagaimana motivasi menjadi kekuatan pendorong bagi individu untuk berperilaku. Ketiga perspektif tersebut adalah perspektif kebutuhan, perspektif keseimbangan dan keadilan, perspektif pengharapan, perspektif penguatan, dan perspektif penyusunan tujuan.[8] Motivasi juga merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi adalah juga subyek membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau

---

[6] Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, hal. 312-313
[7] Ricky W Griffin, 2004, *Manajemen Jilid 2 Edisi 7*, Erlangga, Jakarta, hal. 38
[8] Ernie Tisnawati Sule, 2009, *Pengantar Manajemen*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hal. 241-242.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak.[9]

Tujuan didefinisikan sebagai suatu harapan untuk mendapatkan suatu penghargaan. Tujuan motivasi adalah suatu usaha untuk memberikan semangat kepada seseorang, menggerakkan atau menggugah seseorang agar mempunyai keinginan dan timbul kemauan untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil dan bisa mencapai tujuan tertentu.[10]

2. Pendekatan Motivasi

Terdapat beberapa pendekatan dalam memahami motivasi, paling tidak terdapat tiga pendekatan yang telah dikenal dalam dunia manajemen, yaitu pendekatan tradisional, pendekatan relasi manusia, dan pendekatan SDM.

> *"Pertama*, pendekatan tradisional, pendekatan ini sering dikaitkan dengan pendekatan terdahulu. Hal ini telah dikemukakan dalam ilmu manajemen atau kelompok manajemen ilmiah. Salah satu tokoh penggagasnya adalah Frederick Winslow Taylor."[11]
>
> *"Kedua*, pendekatan hubungan manusia, pendekatan ini sering kali dikaitkan dengan Elton Mayo dan para pengikutnya. Mayo justru menemukan bahwa pekerjaan sama yang terus-menerus dilakukan akan menyebabkan kebosanan. Mayo menganggap bahwa kontak sosial atau relasi antar manusia justru akan membantu dan memelihara motivasi para pekerja."[12]
>
> *"Ketiga* pendekatan SDM, pendekatan ini mengkritisi penyederhanaan pandangan terhadap pekerja yang hanya didasarkan pada uang dan interaksi sosial. Menurut pendekatan ini, seringkali dikaitkan kepada Douglas McGregor para manajer perlu menyadari

---

[9] T. Hani Handoko, 2011, *Manajemen*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, hal. 251.
[10] Miftah Thoha, 1998, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, RajaGrafindo P, Jakarta, hal. 180-182.
[11] Ricky W Griffin, 2004, *Manajemen Jilid 2 Edisi 7*, Erlangga, Jakarta, hal. 39
[12] Ernie Tisnawati Sule, 2009, *Pengantar Manajemen*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hal. 234.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahwa pada dasarnya manusia dapat dikategorikan kepada dua jenis karakter, yaitu tipe X dan tipe Y. SDM yang bertipe X memiliki kecenderungan sebagai orang yang malas untuk bekerja dan hanya akan bekerja jika dipaksa untuk bekerja. Sekalipun para pekerja memandang bahwa bekerja itu penting, namun umumnya pekerja dengan tipe ini akan cenderung menghindari pekerjaan dan tanggung jawab."[13]

Adapun karakteristik SDM yang kedua adalah bertipe Y. Para pekerja yang bertipe Y ini memandang bahwa pada dasarnya bekerja tidak berbeda jauh dengan bermain atau beristirahat. Oleh karena itu, para pekerja yang bertipe Y cenderung menyukai pekerjaan dan bersifat aktif dalam setiap pekerjaan. Para pekerja yang bertipe Y ini akan sangat berinisiatif, kreatif, dan sangat menyukai berbagai tantangan dalam pekerjaan. Para manajer perlu menciptakan suasana atau iklim kerja yang memungkinkan partisipasi dari setiap individu untuk berkembang. Salah satunya adalah pendekatan partisipatif dalam manajemen, di antaranya melalui pendekatan manajemen *by objectives* (MBO).[14]

3. Motivasi menurut Maslow

"Ada lima tingkat kebutuhan, yaitu: pertama, kebutuhan fisiologika, seperti rasa lapar, haus, istirahat dan sex; kedua, kebutuhan rasa aman, tidak hanya fisik saja, tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual; ketiga, kebutuhan akan kasih sayang; keempat, kebutuhan akan harga diri, yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbul status; kelima, aktualisasi diri, memiliki arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.[15] Berikut adalah penjelasan tentang rincian kebutuhan:"[16]

---

[13] Ricky W Griffin, 2004, *Manajemen Jilid 2 Edisi 7*, Erlangga, Jakarta, hal. 39

[14] Ernie Tisnawati Sule, 2009, *Pengantar Manajemen*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hal. 235.

[15] Miftah Thoha, 1998, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, RajaGrafindo P, Jakarta, hal. 404.

[16] Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, hal. 405.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Kebutuhan Fisiologis adalah kebutuhan dasar manusia, yaitu kebutuhan tubuh manusia untuk bertahan hidup.

b) Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan tingkat dua setelah kebutuhan dasar, kebutuhan ini merupakan perlindungan bagi fisik manusia. Manusia membutuhkan perlindungan dari bahaya kejahatan sehingga manusia dapat hidup aman dan nyaman secara psikis.

c) Kebutuhan sosial adalah kebutuhan tingkat ketiga yaitu kebutuhan untuk dicintai orang lain, rasa memiliki dan dimiliki oleh orang lain. Pernikahan dan keluarga adalah bentuk dari kebutuhan sosial.

d) Kebutuhan ego adalah keinginan untuk berprestasi sehingga mencapai derajat yang lebih tinggi dari yang lain. Manusia akan selalu berusaha untuk mencapai prestasi dan status yang lebih baik.

e) Kebutuhan aktualisasi diri adalah keinginan dari seseorang untuk menjadikannya sebagai orang yang terbaik sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya. Kebutuhan aktualisasi diri juga menggambarkan keinginan seseorang untuk mengetahui, memahami dan membentuk suatu sistem nilai, sehingga ia bisa mempengaruhi orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri adalah keinginan untuk bisa menyampaikan ide, gagasan dan sistem nilai yang diyakininya kepada orang lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Motivasi menurut McClelland

Menurut Miftah Thoha, "ada tiga kebutuhan dasar yang memotivasi seseorang individu untuk berprilaku, yaitu: kebutuhan untuk sukses, kebutuhan untuk afiliasi dan kebutuhan kekuasaan".[17]

a) Kebutuhan sukses adalah keinginan manusia untuk mencapai prestasi dan karier yang baik. Seseorang yang memiliki kebutuhan sukses, akan bekerja keras, tekun dan tabah untuk mencapai cita-cita yang diinginkannya.
b) Kebutuhan afiliasi adalah keinginan untuk membina hubungan dengan sesamanya, mencari teman yang bisa menerimanya, ingin dimiliki oleh orang di lingkungannya dan ingin memiliki orang yang bisa menerimanya.
c) Kebutuhan kekuasaan adalah keinginan seseorang agar dapat mengontrol lingkungannya, temasuk orang yang ada di sekelilingnya. Tujuannya adalah agar ia bisa mempengaruhi, mengarahkan dan mengatur orang lain.

5. Teori Motivasi Sosial Psikologi

Teori sosial psikologi ini menekankan bahwa manusia berusaha untuk memenuhi apa yang dibutuhkan masyarakat, serta masyarakat membantu individu dalam memenuhi kebutuhan dan tujuannya. Selain itu,

[17] Miftah Thoha, 1998, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, RajaGrafindo P, Jakarta, hal. 411.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam teori sosial psikologi dinyatakan bahwa hubungan sosial adalah faktor dominan dalam pembentukan dan pengembangan kepribadian.[18]

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.[19] Motivasi menjadi hal yang penting dalam hidup manusia, karena motivasi menyebabkan perilaku manusia untuk bekerja giat dan mencapai hasil yang optimal.

6. Motivasi Menurut Herzberg

Motivasi Herzberg dikenal dengan " Model Dua Faktor", yaitu faktor motivasional dan faktor pemeliharaan. Menurut teori ini, faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik. Artinya bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik. Artinya, bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.[20]

Herzberg menggolongkan faktor motivasional dengan melihat pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain.[21] Sedangkan faktor-faktor pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi,

---

[18] J. Winardi, 2002, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 12.
[19] Djoerban Wahid, 1997, *Organisasi dan Manajemen*, Erlangga, Jakarta, hal. 87.
[20] Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, hal. 318-320.
[21] Miftah Thoha, 1998, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, RajaGrafindo P, Jakarta, hal. 180-182.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, sistem administrasi dalam organisasi, dan kondisi kerja.[22]

Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik.

7. Teori X dan Teori Y Menurut Douglas McGregor

McGregor merumuskan dua teori dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori tersebut disebut teori X dan satu teori lagi yang berbeda yaitu teori Y. Oleh karena itu McGregor ini juga disebut teori X-Y.[23] Berikut adalah teori menurut McGregor tentang motivasi berdasarkan teori X menyatakan:[24]

a) Manusia kebanyakan tidak menyukai pekerjaan dan berusaha untuk menghindarinya.
b) Agar orang bekerja maka perlu dipaksa, dikendalikan, diatur, diancam dengan hukuman agar pada waktu mendatang lebih giat untuk mencapai tujuan organisasi.
c) Manusia cenderung tidak mau menempuh resiko, cari aman, berusaha menghindar dari tanggung jawab, dan sulit diatur.

Berikut adalah teori menurut McGregor tentang motivasi berdasarkan teori Y menyatakan:

[22] Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, hal. 320
[23] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 320.
[24] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 320.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Manusia cenderung ingin belajar dalam situasi yang layak.

b) Manusia mempunyai potensi yang dapat dikembangkan.

c) Pengendalian, pengawasan, dan hukuman bukanlah satu-satunya cara untuk mengarahkan usaha pencapaian tujuan organisasi.[25]

8. Motivasi Belajar

Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam belajar. Motivasi sebagai penggerak tingkah laku yang sangat penting di dalam proses belajar. Pelajar harus dibantu untuk berkeinginan mempelajari yang seharusnya dipelajarinya.[26]

Berdasarkan sumbernya motivasi dibagi menjadi dua jenis yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motif ekstrinsik bersifat nyata dan dapat dilihat orang lain. Motif ekstrinsik juga mencakup dorongan untuk menghindari hukuman dan menjalankan aturan. Motif intrinsik mencakup perasaan tanggung jawab, pencapaian prestasi, perasaan tertantang.[27]

Berkaitan dengan proses belajar, motivasi belajar sangatlah diperlukan. Diyakini bahwa hasil belajar akan meningkat apabila mempunyai motivasi belajar yang kuat. Berikut ini penjelasan tentang motivasi intrinsik dan ekstrinsik:

---

[25] Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, hal. 321

[26] J. Winardi, 2002, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 141.

[27] J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, hal. 60-62.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Motivasi Intrinsik

Berbicara mengenai motivasi intrinsik dalam belajar, motivasi intrinsik dalam belajar dibagi menjadi dua yaitu *pertama* motivasi intrinsik berdasarkan pilihan diri sendiri. Dalam pandangan ini, seorang pelajar ingin percaya bahwa mereka melakukan sesuatu karena kemauan sendiri. Minat intrinsik seorang pelajar akan meningkat jika mereka mempunyai pilihan dan peluang untuk mengambil tanggung jawab sendiri atas pembelajaran mereka. *Ked*ua, motivasi intrinsik berdasarkan pengalaman optimal. Pengalaman optimal kebanyakan terjadi ketika orang merasa mampu dan fokus dalam melakukan suatu aktivitas serta terlibat dalam tantangan yang dianggap sanggup untuk diselesaikan. [28]

Sementara itu, beberapa unsur yang mempengaruhi motivasi internal belajar adalah sebagai berikut:[29]

1) Bakat, kemampuan yang dimiliki individu yang apabila diberi kesempatan untuk dikembangkan melalui belajar akan menjadi suatu kecakapan yang nyata. Bahan pelajaran yang dipelajari peserta didik apabila sesuai dengan bakatnya, maka hasil belajarnya lebih baik karena peserta didik akan senang belajar dan pasti selanjutnya lebih giat lagi dalam belajarnya.
2) Persepsi adalah kesadaran manfaat belajar dan cita-cita juga mempengaruhi kemauan belajar seseorang.

[28] J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, hal. 141.
[29] J. Winardi, 2002, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 143.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Minat memiliki pengaruh yang besar terhadap belajar, karena bila bidang yang digelutinya tidak sesuai dengan minat peserta didik, peserta didik tidak akan belajar dengan sebaik-baiknya, karena tidak ada daya tarik baginya. Minat dipengaruhi oleh pengetahuan, persepsi dan pengalaman.

b. Motivasi Ekstrinsik

Perkembangan manusia dalam hidup tidak bisa dilepaskan dengan tiga lingkungan yang menjadi pusat pendidikan.[30]

1) Di rumah atau dalam lingkungan keluarga anak mendapatkan pendidikan informal, berupa pembentukan kebiasaan seperti cara makan, tidur, bangun pagi, gosok gigi, tata krama, sopan santun, religi dan lain sebagainya. Pendidikan informal dalam keluarga membantu meletakkan dasar pembentukan kepribadian anak.

2) Di sekolah anak berinteraksi dengan guru dan pengajar, teman-teman dan pengelola tata usaha. Di lingkungan ini anak mendapatkan pendidikan formal berupa pembentukan nilai-nilai, pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap bidang studi. Akibat bersosialisasi dengan pendidikan formal, terbentuklah kepribadiannya untuk tekun, rajin belajar dan disertai keinginan untuk meraih cita-cita akademis yang setinggi-tingginya. Sebaliknya apabila di sekolah berinteraksi dengan teman yang kurang tertib sekolahnya, maka belajar menjadi tidak membuahkan

[30] J. Winardi, 2002, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 144.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hasil dan berakibat prestasi menurun atau bahkan tidak tamat sekolah.

3) Di masyarakat, anak berinteraksi dengan orang-orang yang ada di sekitar rumah yang beraneka macam sifatnya. Di lingkungan masyarakat seorang anak akan mendapatkan pendidikan nonformal atau pendidikan luar sekolah berupa berbagai pengalaman hidup. Masyarakat mewariskan kebudayaaan yang dimilikinya kepada setiap generasi yang lebih muda dengan melalui pendidikan dan interaksi sosial. Dengan demikian, interaksi sosial dapat diartikan sebagai proses pembelajaran. Dalam pendidikan non formal kepribadian seseorang dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dilandasi sikap yang memilih dan berdasarkan akal.

9. Proses Motivasi

Dalam pembahasan mengenai proses motivasi, perilaku motivasi meliputi faktor lingkungan eksternal dan faktor internal seperti nilai-nilai organisasi dan struktur organisasi. Faktor-faktor ini yang akan mempengaruhi motivasi individu dan kelompok dalam organisasi. Tujuan yang akan dicapai dan nilai-nilai suatu organisasi itu mempengaruhi motivasi dengan menentukan hasil yang dikehendaki dan menunjukkan perilaku yang sesuai yang dapat dipakai untuk mencapai hasil tersebut.[31] Tujuan yang jelas akan mendorong usaha dan

[31] Hasymi Ali, 1995, *Organisasi Dan Manajemen Jilid I,* Bumi Aksara, Jakarta, hal. 402-404.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memusatkannya ke arah yang sesuai. Nilai-nilai ini yang akan memberikan norma atau pedoman bagi perilaku yang dianggap sesuai dalam organisasi.

10. Motivasi Menurut Ajaran Islam

Dalam ajaran Islam motivasi itu digerakkan oleh Allah yang memiliki zat esa tidak ada yang menyerupainya, Allah tidak berkehendak kepada siapapun, dialah pencipta segalanya.[32] Sebagai manusia yang diciptakanNya, Allah mengajarkan agar manusia itu bekerja melakukan sesuatu karena Allah, karena mengharap keridhaannya. Bukan untuk makan dan bukan untuk jabatan. Allah merupakan sumber penggerak sehingga seseorang menjadikan Allah sebagai asal motivasi. Manusia menganggap bahwa bekerja karena Allah. Imbalannya dari Allah yang maha kaya, maha pengasih, maha adil, dan maha penyayang. Allah yang akan mengadili semua manusia di hadapannya di akhirat dan menerima balasan yang setimpal sesuai dengan kegiatan yang dilakukannya. Hal ini dijelaskan dalam Al-Quran Surat Al-Insan 22:

إِنَّ هَٰذَا كَانَ لَكُمْ جَزَاءً وَكَانَ سَعْيُكُم مَّشْكُورًا ﴿٢٢﴾

Artinya: *"Sesungguhnya ini adalah balasan untukmu, dan usahamu adalah disyukuri (diberi balasan)".*[33]

Jika manusia atau karyawan memiliki motivasi seperti ini, maka tentu tidak akan ada perebutan jabatan, stress, dan frustasi. Sayangnya

[32] Sofyan Syafri Harahap, 1996, *Manajemen Kontemporer,* PT Raja Grafindo Persada, jakarta, hal. 276-278.
[33] Departemen Agama RI, 2002, *Al Quran danTerjemahnya,* PT Sari Agung, Jakarta, hal. 131.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kebutaan manusia terhadap inti agama tidak dimanfaatkan oleh manajemen atau perusahaan.[34] Padahal hal ini dapat mengurangi biaya, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan keharmonisan dalam perusahaan.

Manusia akan berbuat sebaik-baiknya seolah-olah ia dilihat oleh Allah sehingga ia tidak akan berani melakukan yang bertentangan dengan ketentuan Allah. Hal ini Dijelaskan dalam Al-Quran Surat Al-An'am 162:

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٦٢﴾

Artinya: *"Sesungguhnya shalatku, ibadahku, hidupku, dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam".*[35]

Karyawan seperti ini tentu akan mengurangi beban biaya seperti biaya pengawasan, dan biaya meredam keresahan. Namun dalam manajemen seperti ini tidak saja karyawan yang harus dituntut seperti itu tetapi juga manajer, direksi, dan pemilik perusahaan dituntut untuk melakukan hal yang sama sehingga manajemen perusahaan harus transparan, adil, jujur, bebas dari segala penipuan, ketidak jujuran, dan ketidak adilan.

Di dalam Islam, aqidah tauhid yang betul melahirkan motivasi utama yang dinamik. Hal ini senada dengan pendapat di atas yang

[34] Muhammad Munir, 2006, *Manajemen Dakwah,* Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hal. 141.
[35] Departemen Agama RI, 2002, *Al Quran danTerjemahnya,* PT Sari Agung, Jakarta, hal. 165.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyatakan bahwa motivasi semestinya digerakkan oleh keyakinan dan kepatuhan kepada Allah. Tauhid adalah prinsip mengesakan Allah artinya hanya mematuhi Allah SWT sebagai Tuhan tidak ada Tuhan lain selain Allah. Hal ini dijelaskan dalam Al-Quran Surat At-Taghabun 13:

ٱللَّهُ لَآ إِلَٰهَ إِلَّا هُوَ ۚ وَعَلَى ٱللَّهِ فَلْيَتَوَكَّلِ ٱلْمُؤْمِنُونَ ﴿١٣﴾

Artinya: *"(Dialah) Allah tidak ada Tuhan selain Dia. Dan hendaklah orang-orang mukmin bertawakkal kepada Allah saja".*[36]

Ayat ini menerangkan ke esaan Allah. Yakni, Allah adalah tuhan yang layak disembah manusia, tuhan yang esa dan tidak ada tuhan yang lain. Orang yang beriman itu senantiasalah dia bertawakkal. Allah itu berkuasa atas segala sesuatu. Rasulullah menasihatkan kita yang Islam dan beriman bahwa hendaklah kita terima hakikat bahwa Allah itu memiliki 99 nama yang juga merupakan kekuasaannya.

[36] Departemen Agama RI, 2002, *Al Quran danTerjemahnya,* PT Sari Agung, Jakarta, hal. 118.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id