

## **TEORI-TEORI MOTIVASI**

**Oleh: Widayat Prihartanta**  
[widayatprihartanta@gmail.com](mailto:widayatprihartanta@gmail.com)

**Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Komunikasi**  
**Universitas Islam Negeri Ar-raniry**

### **Abstract**

Motivation Theory important role in the management process needs to be understood by educators in order to carry out various forms of action or assistance to the listeners. Motivation theory is formulated as an impetus, either caused by factors inside and outside, to achieve certain goals in order to meet / satisfy a need. In the context of the management of these needs relate to the need for learning.

The role of motivation in the learning process, learning motivation of students can be analogized as a fuel to power the engine of motivation to learn, encourage students to behave actively to excel in the classroom, but the motivation is too strong it can negatively affect the effectiveness of efforts to learn the students, because the necessary period of time to impregnate , live and do what motivation theory can be applied in everyday life, especially in terms of education.

Kata kunci: Teori motivasi, manajemen, perpustakaan

### **PENDAHULUAN**

Pentingnya peranan Teori Motivasi dalam proses manajemen perlu dipahami oleh pendidik agar dapat melakukan berbagai bentuk tindakan atau bantuan kepada para pendengarnya. Teori Motivasi dirumuskan sebagai dorongan, baik diakibatkan faktor dari dalam maupun luar, untuk mencapai tujuan tertentu guna memenuhi/memuaskan suatu kebutuhan. Dalam konteks manajemen maka kebutuhan tersebut berhubungan dengan kebutuhan untuk pembelajaran.

Peran motivasi dalam proses pembelajaran, motivasi belajar mahasiswa dapat dianalogikan sebagai bahan bakar untuk menggerakkan mesin motivasi belajar, mendorong mahasiswa berperilaku aktif untuk berprestasi didalam kelas, tetapi motivasi yang terlalu kuat justru dapat berpengaruh negatif terhadap keefektifan usaha belajar mahasiswa, dikarenakan perlu jangka waktu untuk meresapi, menghayati dan melakukan bagaimana teori motivasi tersebut bisa diterapkan didalam kehidupan sehari-hari khususnya dalam hal pendidikan.

Motivasi dapat diartikan sebagai aktualisasi dari daya kekuatan dalam diri individu yang dapat mengaktifkan dan mengarahkan perilaku yang merupakan perwujudan dari interaksi terpadu antara *motif dan need* dengan situasi yang diamati dan dapat berfungsi untuk mencapai tujuan yang diharapkan individu, yang berlangsung dalam suatu proses yang dinamis.

Dengan demikian jika sebuah motivasi (dalam hal ini ketidak berdayaan dan tanpa harapan) dihilangkan, maka aliran energi dalam tubuh kita bisa mengalir kembali. Dan pada makalah ini, saya akan mencoba membahas tentang motivasi dan macam-macam teori motivasi.

## **2. PEMBAHASAN**

### **2.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata lain *Motive* yang berarti dorongan atau bahasa Inggrisnya *to move*. Motif diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat (*driving force*). Motif tidak berdiri sendiri, tetapi saling berkaitan dengan faktor-faktor lain, baik faktor eksternal, maupun faktor internal. Hal-hal yang mempengaruhi motif disebut motivasi.

Michel J. Jucius menyebutkan motivasi sebagai kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki.

Motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga bisa dalam bentuk usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Motivasi mempunyai peranan strategis dalam aktivitas belajar seseorang. Tidak ada seorang pun yang belajar tanpa motivasi, tidak ada motivasi berarti tidak ada kegiatan belajar. Agar peranan motivasi lebih optimal, maka prinsip-prinsip motivasi dalam belajar tidak hanya diketahui, tetapi juga harus diterangkan dalam aktivitas sehari-hari.

## **2.2 Konsep Motivasi**

Konsep motivasi yang dijelaskan oleh suwanto adalah sebagai berikut:

### **a. Model Tradisional**

Untuk memotivasi pegawai agar gairah kerja meningkat perlu diterapkan sistem insentif dalam bentuk uang atau barang kepada pegawai yang berprestasi.

b. Model Hubungan Manusia

Untuk memotivasi pegawai agar gairah kerjanya meningkat adalah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

c. Model Sumber Daya Manusia

Pegawai dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

### **2.3 Jenis-jenis Motivasi**

a. Motivasi Intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh seseorang yang senang membaca, tidak usah ada yang menyuruh atau mendorongnya, ia sudah rajin mencari buku-buku untuk dibacanya. Kemudian kalau dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya (misalnya kegiatan belajar), maka yang dimaksud dengan motivasi intrinsik ini adalah ingin mencapai tujuan yang terkandung di dalam perbuatan belajar itu sendiri.

Sebagai contoh konkrit, seorang siswa itu melakukan belajar, karena betul-betul ingin mendapat pengetahuan, nilai atau keterampilan agar dapat berubah tingkah lakunya secara konstruktif, tidak karena tujuan yang lain-lain. “intrinsic motivations are inherent in the learning situations and meet pupil-needs and purposes”. Itulah sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan

suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkait dengan aktivitas belajarnya. Seperti tadi dicontohkan bahwa seorang belajar, memang benar-benar ingin mengetahui segala sesuatunya, bukan karena ingin pujian atau ganjaran.

**b. Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Sebagai contoh itu seseorang itu belajar, karena tahu besok paginya akan ujian dengan harapan akan mendapatkan nilai baik, sehingga akan dipuji oleh pacarnya, atau temannya. Jadi yang penting bukan karena belajar ingin mengetahui sesuatu, tetapi ingin mendapatkan nilai yang baik, atau agar mendapat hadiah. Jadi kalau dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya, tidak secara langsung bergayut dengan esensi apa yang dilakukannya itu. Oleh karena itu motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajar.

## **2.4 Teori-teori Motivasi**

**a. Teori Motivasi ABRAHAM MASLOW (Teori Kebutuhan)**

Abraham Maslow (1943;1970) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu

peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting:

- a) Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
- b) Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
- c) Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
- d) Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi; kebutuhan estetik: keserasian, keteraturan, dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

#### **b. Teori Motivasi HERZBERG (Teori dua faktor)**

Menurut Herzberg (1966), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik).

- a) Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik),
- b) Faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

**c. Teori Motivasi DOUGLAS MCGREGOR**

Mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif), Menurut teori X empat pengandaian yang dipegang manajer.

- a) karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja
- b) karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- d) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Kontras dengan pandangan negatif ini mengenai kodrat manusia ada empat teori Y :

- a) karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
- b) Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- c) Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
- d) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

**d. Teori Motivasi VROOM (Teori Harapan )**

Teori dari Vroom (1964) tentang cognitive theory of motivation menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia

inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- a) Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas
- b) Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu).
- c) Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan. Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

**e. Teori Motivasi ACHIEVEMENT Mc CLELLAND (Teori Kebutuhan Berprestasi)**

Teori yang dikemukakan oleh Mc Clelland (1961), menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

- a) Need for achievement (kebutuhan akan prestasi)
- b) Need for affiliation (kebutuhan akan hubungan sosial/hampir sama dengan socialneed-nya Maslow)
- c) Need for Power (dorongan untuk mengatur).

**f. Teori Motivasi CLAYTON ALDERFER (Teori “ERG)**

Clayton Alderfer mengetengahkan teori motivasi ERG yang didasarkan pada kebutuhan manusia akan keberadaan (existence), hubungan (relatedness), dan pertumbuhan (growth). Teori ini sedikit berbeda dengan teori maslow. Disini



Alfeder mengemukakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum dapat dipenuhi maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi.

**g. Teori Penetapan Tujuan (goal setting theory)**

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni:

- a) tujuan-tujuan mengarahkan perhatian
- b) tujuan-tujuan mengatur upaya
- c) tujuan-tujuan meningkatkan persistensi
- d) tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.

### **3. PENUTUP**

#### **3.1 Kesimpulan**

Motivasi dapat diartikan sebagai aktualisasi dari daya kekuatan dalam diri individu yang dapat mengaktifkan dan mengarahkan perilaku yang merupakan perwujudan dari interaksi terpadu antara *motif dan need* dengan situasi yang diamati dan dapat berfungsi untuk mencapai tujuan yang diharapkan individu, yang berlangsung dalam suatu proses yang dinamis.

Peran motivasi dalam proses pembelajaran, motivasi belajar mahasiswa dapat dianalogikan sebagai bahan bakar untuk menggerakkan mesin motivasi belajar, mendorong mahasiswa berperilaku aktif untuk berprestasi didalam kelas, tetapi motivasi yang terlalu kuat justru dapat berpengaruh negatif terhadap keefektifan usaha belajar mahasiswa, dikarenakan perlu jangka waktu untuk meresapi, menghayati dan melakukan bagaimana teori motivasi tersebut bisa diterapkan didalam kehidupan sehari-hari khususnya dalam hal pendidikan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Janur, Riandi. 2010, *Ilmu Manajemen dan penerapannya*, Jakarta: Gramedia press

Jurnal, Titi Hardika, *Komponen Manajemen*, Jogjakarta: 2005