

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Konsep Diri**

##### **1. Pengertian Konsep Diri**

Diri digambarkan sebagai jumlah keseluruhan dari segala yang ada pada diri seseorang, mulai dari tubuh, perilaku, pikiran dan perasaan. Namun menurut pendapat Calhoun dan Acocella (1990) diri adalah suatu susunan konsep hipotesis yang merujuk pada perangkat kompleks dari karakteristik proses fisik, perilaku, dan kejiwaan seseorang. Sementara mengenai pengertian konsep diri, beberapa ahli memiliki beberapa pendapat.

Menurut Sobur (2003: 507) konsep diri adalah semua persepsi kita terhadap aspek diri yang meliputi aspek fisik, aspek sosial, dan aspek psikologis, yang didasarkan pada pengalaman dan interaksi kita dengan orang lain. Menurut Rogers dalam Sobur (2003: 507) konsep diri adalah bagian dari ruang fenomenal yang disadari dan disimbolisasikan, yaitu "aku" merupakan pusat referensi setiap pengalaman. Menurut Wong dkk (2002: 121) yang mengutip pendapatnya Willoughby, King dan Polatajko konsep diri adalah bagaimana individu menggambarkan dirinya sendiri, yang mencakup konsep keyakinan dan pendirian yang ada dalam pengetahuan seseorang tentang dirinya sendiri dan yang mempengaruhi hubungan individu tersebut dengan orang lain.

Sunaryo (2004: 32) juga mengungkapkan mengenai pengertian konsep diri, menurutnya konsep diri adalah cara individu dalam melihat pribadinya secara

utuh, menyangkut fisik, emosi, intelektual, sosial dan spiritual. Termasuk di dalamnya adalah persepsi individu tentang sifat dan potensi yang dimilikinya, interaksi individu dengan orang lain maupun lingkungannya, nilai-nilai yang berkaitan dengan pengalaman dan objek, serta tujuan, harapan dan keinginannya.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan, konsep diri adalah cara pandang individu terhadap dirinya sendiri secara keseluruhan, baik secara fisik maupun psikologis termasuk juga potensi yang dimilikinya.

## 2. Komponen Konsep Diri

Menurut Ritandiyono dan Retnaningsih (2006: 34) yang mengutip pendapat Hurlock bahwa konsep diri memiliki tiga komponen utama, yaitu:

- a. Komponen perseptual, yaitu image seseorang mengenai penampilan fisiknya dan kesan yang ditampilkan pada orang lain. Komponen ini sering disebut sebagai *physical self concept*.
- b. Komponen konseptual, yaitu konsepsi seseorang mengenai karakteristik. Khusus yang dimiliki, baik kemampuan dan ketidak mampuannya, latar belakang serta masa depannya. Komponen ini sering disebut sebagai *psychological self concept*, yang tersusun dari beberapa kualitas penyesuaian diri, seperti kejujuran, percaya diri, kemandirian, pendirian yang teguh dan kebaikan dari sifat-sifat tersebut.
- c. Komponen sikap, yaitu perasaan seseorang tentang diri sendiri, sikap terhadap statusnya sekarang dan prospeknya di masa depan, sikap terhadap harga diri dan pandangan diri yang dimilikinya.

Sementara menurut Sunaryo (2004: 33) terdapat lima komponen konsep diri, yaitu gambaran diri (*body image*), ideal diri (*self ideal*), harga diri (*self esteem*), peran diri (*self role*) dan identitas diri (*self identity*). Gambaran diri adalah sikap individu terhadap tubuhnya, baik secara sadar maupun tidak sadar, meliputi: *performance*, potensi tubuh, fungsi tubuh, serta persepsi dan perasaan tentang ukuran dan bentuk tubuh. Cara individu memandang diri berdampak penting terhadap aspek psikologis. Gambaran yang realistis terhadap menerima dan menyukai bagian tubuh, akan memberi rasa aman dalam menghindari kecemasan dan meningkatkan harga diri. Selain itu individu yang stabil, realistis, dan konsisten terhadap gambaran dirinya, dapat mendorong sukses dalam kehidupan.

Ideal diri adalah persepsi individu tentang perilakunya, disesuaikan dengan standar pribadi yang terkait dengan cita-cita, harapan, dan keinginan, tipe orang yang diidam-idamkan, dan nilai yang ingin dicapai. Sementara harga diri adalah penilaian individu terhadap hasil yang dicapai, dengan cara menganalisis seberapa jauh perilaku individu tersebut sesuai dengan ideal diri. Harga diri dapat diperoleh melalui orang lain dan diri sendiri. Aspek utama harga diri adalah dicintai, disayangi, dikasihi orang lain dan mendapat penghargaan dari orang lain. Komponen lainnya adalah peran diri yang diartikan sebagai pola perilaku, sikap, nilai, dan aspirasi yang diharapkan individu berdasarkan posisinya di masyarakat. Setiap individu disibukan oleh berbagai macam peran yang terkait dengan posisinya pada setiap saat, selama ia masih hidup (Sunaryo, 2004: 34-35).

Merujuk pada pengertiannya, bahwa konsep diri merupakan gambaran diri secara utuh maka disimpulkan bahwa komponen konsep diri meliputi gambaran diri, ideal diri, harga diri, peran diri dan identitas diri.

### **3. Faktor yang Mempengaruhi Konsep Diri**

Mengacu pada pendapat Verderber yang menyatakan bahwa sedikitnya ada tiga faktor yang mempengaruhi konsep diri, yakni *self-appraisal*, *reaction and responses of the others*, dan *roles you play*. Brooks menambahkan faktor lain, yaitu *reference group* (Sobur, 2003: 518).

#### **a. *Self Appraisal – Viewing Self as an Object***

Istilah ini menunjukkan suatu pandangan yang menjadikan diri sendiri sebagai objek dalam komunikasi, atau dengan kata lain, adalah kesan kita tentang diri kita sendiri. Dalam hal ini, kita membentuk kesan-kesan kita tentang diri kita. Kita mengamati perilaku fisik secara langsung, misalnya kita melihat diri kita di depan cermin dan kemudian menilai dan mempertimbangkan ukuran badan kita, pakaian yang kita kenakan, dan senyum manis kita. Penilaian-penilaian sangat berpengaruh terhadap cara kita memberi kesan terhadap diri sendiri: cara kita merasakan tentang diri kita, suka atau tidak suka, senang atau tidak senang, pada apa yang kita lihat tentang diri kita.

#### **b. *Reaction and Respon of Other***

Sebetulnya, konsep diri itu tidak saja berkembang melalui pandangan kita terhadap diri sendiri, namun juga berkembang dalam rangka interaksi kita dengan masyarakat. Oleh sebab itu konsep diri dipengaruhi oleh reaksi serta

respon orang lain terhadap diri kita atau dengan kata lain konsep diri adalah hasil langsung dari cara orang lain bereaksi secara berarti kepada individu.

c. *Roles You Play – Role Taking*

Dalam hubungan pengaruh peran terhadap konsep diri, adanya aspek peran yang kita mainkan sedikit banyak akan mempengaruhi konsep diri kita. Misalnya, seorang anak yang “bermain peran”, anak tersebut meniru perilaku orang lain yang dilihat, umpamanya peran ayah, ibu, kakek, nenek atau meniru ekspresi orang lain, misalnya cara tersenyum, cara marah dari orang yang kerap dilihatnya. Permainan peran inilah yang merupakan awal dari pengembangan konsep diri. Dari permainan peran ini pula, kita mulai memahami cara orang lain memandang diri kita.

d. *Reference Groups*

Maksud dari *reference group* atau kelompok rujukan adalah kelompok yang kita menjadi anggota di dalamnya. Jika kelompok ini dianggap penting, dalam arti mereka dapat menilai dan bereaksi pada kita, hal ini akan menjadi kekuatan untuk menentukan konsep diri kita. Telah dibuktikan bahwa cara kita menilai diri kita merupakan bagaian dari fungsi kita dievaluasi oleh kelompok rujukan.

Sementara itu menurut Ritandiyono dan Retnaningsih (2006: 38) faktor yang mempengaruhi konsep diri diantaranya adalah faktor peran orang tua, peranan sosial dan faktor belajar.

a. Peran Orang Tua

Ketika masih kecil, orang penting bagi seorang anak adalah orang tua dan saudara-saudaranya yang tinggal serumah. Merekalah yang pertama-tama

menanggapi perilaku anak, sehingga secara perlahan-lahan terbentuklah konsep diri anak. Cara orang tua memenuhi kebutuhan fisik anak, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan tempat tinggal serta kebutuhan psikologis anak seperti rasa aman, kasih sayang dan penerimaan, merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kepribadian anak. Kajian yang dilakukan Coopersmit tentang peranan kondisi keluarga dibandingkan dengan kondisi sosial yang lain terhadap pembentukan konsep diri, membuktikan bahwa kondisi keluarga yang buruk dapat menyebabkan konsep diri yang rendah pada anak. Disamping itu, konsep diri yang rendah pada anak dapat disebabkan pula oleh tuntutan orang tua terhadap perilaku anak. Konsep diri yang tinggi pada anak dapat tercipta apabila kondisi keluarga ditandai adanya integritas dan tenggang rasa yang tinggi antar anggota keluarga. Hal ini akan menyebabkan anak memandang orang tua sebagai figur yang berhasil atau orangtua yang dapat dipercaya.

b. Peranan Faktor Sosial

Konsep diri terbentuk karena adanya interaksi seseorang dengan orang-orang disekitarnya. Apa yang dipersepsi seseorang tentang dirinya, tidak terlepas dari struktur, peran dan status sosial yang disandang orang tersebut. Struktur, peran dan status sosial merupakan gejala yang dihasilkan dari adanya interaksi antara individu yang satu dengan individu yang lain, antara individu dengan kelompok dan kelompok dengan kelompok. Adanya struktur, peran dan status sosial yang menyertai seluruh perilaku individu dipengaruhi oleh faktor sosial.

c. Belajar

Konsep diri merupakan produk belajar. Proses belajar ini terjadi setiap hari dan umumnya tidak disadari oleh individu. Belajar di sini diartikan sebagai perubahan psikologis yang relatif permanen yang terjadi sebagai konsekuensi dari pengalaman.

#### 4. Bentuk Konsep Diri

a. Konsep Diri Negatif

Menurut Caulhoun dalam Ritandiyono dan Retnaningsih (2006: 40) konsep diri memiliki tiga dimensi, yaitu pengetahuan tentang diri sendiri, harapan terhadap diri sendiri dan evaluasi diri. Orang yang memiliki konsep diri negatif sangat sedikit mengetahui tentang dirinya. Ada dua jenis konsep diri negatif. Pertama, pandangan seseorang tentang dirinya benar-benar tidak teratur. Ia tidak memiliki kestabilan dan keutuhan diri. Ia benar tidak tahu siapa dirinya, apa kekuatan dan kelemahannya atau apa yang di hargai dalam hidupnya. Kondisi ini umumnya dialami oleh remaja. Tetapi pada orang dewasa hal ini merupakan suatu tanda ketidakmampuan menyesuaikan. Tipe kedua dari konsep diri negatif adalah konsep diri yang terlalu stabil dan terlalu teratur. Mungkin karena didikan orang tua terlalu keras, individu tersebut menciptakan citra diri yang tidak mengizinkan adanya penyimpangan dari aturan-aturan yang menurutnya merupakan cara hidup yang tepat. Dalam kaitannya dengan evaluasi, konsep diri negatif merupakan penilaian negatif terhadap diri sendiri. Apapun yang diperolehnya tampaknya tidak berharga

dibanding dengan apa yang diperoleh orang lain. Hal ini dapat menuntun seseorang ke arah kelemahan emosional.

Brook dan Emert dalam Ritandiyono dan Retnaningsih (2006: 41) menyebutkan ciri-ciri orang yang memiliki konsep diri negatif antara lain:

- 1.) Peka terhadap kritik
- 2.) Responsif terhadap pujian, meskipun mungkin ia berpura-pura menghindarinya.
- 3.) Hiperkritis terhadap orang lain
- 4.) Merasa tidak disenangi oleh orang lain, sehingga menciptakan kehangatan dan keakraban dengan orang lain.
- 5.) Pesimis terhadap kompetisi.

b. Konsep Diri Positif

Dasar dari konsep diri yang positif adalah adanya penerimaan diri. Hal ini disebabkan orang yang memiliki konsep diri positif mengenal dirinya dengan baik. Tidak seperti halnya konsep diri negatif, konsep diri positif bersifat stabil dan bervariasi. Konsep diri ini meliputi baik informasi yang positif maupun yang negatif tentang dirinya. Jadi orang yang memiliki konsep diri positif dapat menerima dan memahami kenyataan yang bermacam-macam tentang dirinya sendiri. Oleh karenanya konsep diri positif dapat menampung seluruh pengalaman dirinya, maka hasil evaluasi dirinya pun positif. Ia dapat menerima dirinya secara apa adanya. Hal ini tidak berarti bahwa ia tidak pernah kecewa terhadap dirinya sendiri atau bahwa ia gagal mengenali

kesalahannya sebagai suatu kesalahan. Tetapi ia tidak perlu merasa bersalah terus menerus atas keberadaannya. Dengan menerima diri sendiri maka ia dapat menerima orang lain (Ritandiyono dan Retnaningsih, 2006: 42).

Brook dan Emert dalam Ritandiyono dan Retnaningsih (2006: 43) menyebutkan ciri-ciri orang yang memiliki konsep diri negatif antara lain:

- 1.) Yakin akan kemampuannya untuk mengatasi suatu masalah
- 2.) Merasa setara dengan orang lain
- 3.) Menerima pujian dengan tanpa merasa malu
- 4.) Menyadari bahwa setiap orang memiliki berbagai perasaan, keinginan dan perilaku yang tidak seluruhnya disetujui oleh masyarakat
- 5.) Mampu memperbaiki diri, karena ia sanggup mengungkapkan aspek-aspek kepribadian yang tidak disenanninya dan berusaha untuk mengubahnya.

### **5. Peran Konsep Diri**

Menurut Ritandiyono dan Retnaningsih (2006: 43) ada tiga alasan yang dapat menjelaskan peranan konsep diri dalam menentukan perilaku seseorang, yaitu:

- a. Konsep diri mempunyai peranan penting dalam mempertahankan keselarasan batin (*inner consistency*).

Hal ini disebabkan bahwa pada dasarnya setiap individu selalu berusaha mempertahankan keselarasan batinnya. Apabila timbul perasaan atau persepsi yang tidak seimbang atau saling bertentangan, maka akan terjadi situasi psikologis yang tidak menyenangkan, sehingga ia akan mengubah perilakunya.

- b. Seluruh sikap dan pandangan individu terhadap dirinya sangat mempengaruhi individu dalam menafsirkan pengalamannya.

Sebuah kejadian dapat ditafsirkan secara berbeda-beda oleh beberapa individu, karena masing-masing mempunyai sikap dan pandangan yang berbeda terhadap diri sendiri. Hasil penelitian Lynch dalam Ritandiyono dan Retnaningsih (2006: 43) menunjukkan bahwa ada interaksi antara pengalaman dengan konsep diri. Seseorang memiliki konsep diri dipengaruhi oleh pengalaman, sebaliknya konsep diri juga akan mempengaruhi cara seseorang menggunakan pengalamannya. Selanjutnya dikatakan bahwa seseorang dengan konsep diri positif akan lebih banyak memiliki pengalaman yang menyenangkan daripada mereka yang memiliki konsep diri negatif. Orang dengan konsep diri positif cenderung memandang pengalaman negatif dapat membantu ke arah perkembangan yang positif.

- c. Konsep diri menentukan pengharapan individu

Konsep diri merupakan seperangkat harapan serta penilaian perilaku yang menunjukkan kepada harapan-harapan tersebut.

Sejalan dengan pendapat tersebut Felker (1974) juga menyebutkan bahwa ada tiga peran penting dari konsep diri, yaitu:

- a. Konsep diri merupakan pemelihara keseimbangan dalam diri seseorang. Manusia memang cenderung untuk bersikap konsisten dengan pandangannya sendiri. Hal ini bisa dimaklumi karena bila pandangan, ide, perasaan dan persepsinya tidak membentuk suatu keharmonisan atau bertentangan maka akan menimbulkan perasaan yang tidak menyenangkan.

- b. Konsep diri mempengaruhi cara seseorang menginterpretasikan pengalamannya. Pengalaman terhadap suatu peristiwa diberi arti tertentu oleh setiap orang. Hal ini tergantung dari bagaimana individu tersebut memandang dirinya.
- c. Konsep diri mempengaruhi harapan seseorang terhadap dirinya. Setiap orang mempunyai suatu harapan seseorang terhadap dirinya. Setiap orang mempunyai suatu harapan tertentu terhadap dirinya, dan hal itu tergantung dari bagaimana individu itu melihat, dan mempersepsikan dirinya sebagaimana adanya.

Menurut Johnson dan Medinus dalam Ritandiyono dan Retnaningsih (2006: 44) konsep diri yang positif, yang nampak dalam bentuk penghargaan terhadap diri sendiri dan penerimaan diri adalah merupakan dasar perkembangan kepribadian yang sehat. Oleh karena itu sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa kepribadian yang sehat merupakan syarat dalam mencapai aktualisasi diri, maka hanya orang-orang yang memiliki konsep diri positif saja yang akan dapat mengaktualisasikan diri sepenuhnya. Sedangkan orang-orang yang memiliki konsep diri negatif cenderung mengembangkan gangguan dalam penyesuaian diri. Hal ini disebabkan adanya ketidak harmonisan (*incongruence*) antara konsep diri dengan kenyataan yang mengitari mereka atau dengan kata lain mereka tidak dapat mengembangkan kepribadian yang sehat. Oleh karena itu mereka tidak dapat mengaktualisasikan semua segi dari dirinya.

Melihat betapa pentingnya konsep diri dalam menentukan perilaku setiap individu, maka diharapkan agar setiap individu memiliki konsep diri positif agar

penilaian terhadap diri menjadi positif. Hal ini dikarenakan menurut Coulhoun dan Acocella (1990) kunci dari aktualisasi diri adalah konsep diri. Orang yang memiliki konsep diri positif berarti memiliki penerimaan diri dan harga diri yang positif. Mereka menganggap dirinya berharga dan cenderung menerima diri sendiri sebagaimana adanya. Sebaliknya, orang yang memiliki konsep diri negatif, menunjukkan penerimaan diri yang negatif pula. Mereka memiliki perasaan kurang berharga, yang menyebabkan perasaan benci atau penolakan terhadap diri sendiri.

## 6. Konsep Diri dalam Perspektif Al-Quran

Telah dijelaskan dalam uraian sebelumnya bahwa konsep diri adalah bagaimana individu memandang dirinya sendiri secara utuh, baik dari aspek fisik maupun psikologis. Sejatinya hal tersebut telah terkandung dalam Al-Quran, diantaranya disebutkan dalam surat Adz-Dzariyat ayat 20-21, sebagai berikut:

وَفِي الْأَرْضِ آيَاتٌ لِّلْمُوقِنِينَ ﴿٢٠﴾ وَفِي أَنفُسِكُمْ أَفَلَا تُبْصِرُونَ ﴿٢١﴾

Artinya:

*“Dan di bumi itu terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi orang-orang yang yakin, dan (juga) pada dirimu sendiri. Maka apakah kamu tiada memperhatikan?”* (QS. Adz-Dzariyat: 20-21)

Ibnu Katsir menafsirkan maksud ayat tersebut, bahwa di dunia ini telah terdapat tanda-tanda yang semuanya itu menunjukkan keagungan Sang Maha Pencipta dan kekuasaan-Nya yang sangat luas, seperti bermacam-macam tumbuh-tumbuhan, hewan-hewan, padang-padang, gunung-gunung, gurun-gurun, dan sungai-sungai.

Selain itu terdapat juga perbedaan bahasa, ras dan warna kulit pada manusia dan apa-apa yang terdapat dalam diri manusia yaitu akal, pemahaman, harkat, dan kebahagiaan (Katsir, Jilid IV: 281-282). Perbedaan yang khas pada setiap individu baik secara fisik maupun psikologis ini membuat setiap orang memiliki penilaian terhadap dirinya, dengan memperhatikan perbedaan yang ada dan berdasarkan penilaian individu lain. Sehingga lingkungan sangat mempengaruhi terbentuknya konsep diri. Dengan mengetahui konsep dirinya, setiap individu akan mengetahui secara terfokus apa yang dapat mereka kontribusikan, baik dalam hubungan sesama manusia yang mencakup moral, maupun hubungannya dengan Sang Pencipta (Sudrajat, 2010: 12).

Pengaruh lingkungan terhadap pembentukan konsep diri juga tersirat dalam kandungan Al-Quran surat Yunus ayat 65, sebagai berikut:

وَلَا تَحْزَنْكَ قَوْلُهُمْ إِنَّ الْعِزَّةَ لِلَّهِ جَمِيعًا هُوَ السَّمِيعُ الْعَلِيمُ

Artinya:

*“Janganlah kamu sedih oleh perkataan mereka. Sesungguhnya kekuasaan itu seluruhnya adalah kepunyaan Allah. Dialah yang Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui”* (QS. Yunus: 65).

Ayat tersebut ditafsirkan bahwa Allah SWT kepada Rasulullah SAW agar tidak bersedih hati mendengar perkataan orang-orang musyrikin dan mohon pertolongan dan tawakallah hanya kepada Allah semata karena seluruh kekuasaan adalah milik-Nya (Katsir, Jilid II: 516). Tersirat dalam kandungan ayat tersebut bahwa penilaian orang lain dapat mempengaruhi penilaian individu terhadap dirinya sendiri. Akan tetapi dalam ayat tersebut juga diabjurkan untuk tetap berfikir positif karena segala kekuasaan hanya milik Allah dan hendaknya kita

berfikir positif tentang kehendak-Nya. Sehingga konsep diri yang kita miliki adalah konsep diri positif karena kita selalu menilai positif diri kita.

Meski lingkungan dalam hal ini adalah pendapat dari manusia lain tentang diri kita dapat mempengaruhi konsep diri, akan tetapi hendaknya sebagai umat Islam maka penilaian terhadap diri kita tidak lepas dari konsep-konsep yang terkandung dalam Al-Quran dan Hadits sebagai pedoman hidup umat Islam. Dalam perspektif Islam, setiap individu hendaknya melakukan segala sesuatunya dengan tujuan utamanya yakni mengharapkan keridhaan Allah. Sehingga, Allah akan menilai semua perbuatannya tersebut sebelum manusia mampu menilainya. Jadi penilaian terhadap diri sendiri pun didasarkan bagaimana agama menilai kita (Taufiq, 2006: 686), Allah berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya:

*“Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui hal yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”* (QS. At-Taubah: 105).

Pemahaman ayat tersebut menunjukkan bahwa manusia di sekitar kita akan menilai kita dari apa yang kita kerjakan. Berikutnya penilaian kita terhadap diri akan dipengaruhi penilaian orang lain tersebut. Akan tetapi hendaknya kita mendahulukan penilaian Allah dan Rasul-Nya. Sehingga sebagai seorang mukmin kita akan melakukan segala sesuatunya untuk mendapatkan keridhaan

Allah dan berimplikasi pada penghargaan dan pujian sesama atas diri individu tersebut (Taufiq, 2006: 687).

## **B. Motivasi**

### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi memiliki banyak pengertian, beberapa ahli memberikan pengertian yang berbeda mengenai motivasi. Beberapa kajian dan eksperimen juga telah dilakukan para ilmuwan untuk dapat mendefinisikan kata motivasi. Salah satunya adalah eksperimen yang dilakukan oleh seorang psikolog R.S.Woodworth. Dalam percobaan ini diambil seorang karyawan yang sedang bekerja. Sebagai hasil pekerjaannya, ia memperoleh jumlah tertentu. Kemudian, ia digantikan oleh karyawan lain yang diperkirakan lebih tinggi jumlah hasilnya. Karyawan yang pertama disuruh menyaksikannya. Setelah melihat kawan yang menggantikannya yaitu berprestasi lebih tinggi, karyawan pertama tersebut berusaha dengan sungguh-sungguh untuk menyamai hasil kerja saingannya tadi. Eksperimen tersebut menggunakan perangsang-perangsang, dan perangsang-perangsang tersebut telah menimbulkan motif serta menggerakkan motif itu untuk mencapai tujuan (Sobur, 2003: 265). Dari eksperimen tersebut terdapat kesamaan antara pengertian motif dan motivasi.

Pada dasarnya, motif merupakan pengertian yang melingkupi penggerak. Alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu berbuat sesuatu. Semua tingkah laku manusia pada hakikatnya mempunyai motif. Juga tingkah laku yang disebut tingkah laku secara refleks dan

yang berlangsung secara otomatis mempunyai maksud tertentu meskipun maksud itu tidak disadari oleh manusia. Motif manusia bisa bekerja secara sadar dan juga secara tidak sadar (Sobur, 2003: 266).

Sementara motivasi diartikan sebagai suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu (Hakim, 2008: 6). Menurut Kartono dalam Tim Pengembang ilmu Pendidikan FIP-UPI (2009: 56) motivasi berasal dari kata latin *motivus*, artinya dorongan seseorang untuk berbuat. Selanjutnya FIP mengutip pendapat Terry yang mengatakan bahwa "*motivation is the desire within an individual that stimulates him or her to action*" (motivasi adalah keinginan di dalam individu yang mendorong ia untuk bertindak). Hal yang sama diungkapkan oleh Dr. Muhammad Utsman Najati mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan penggerak, yang membangkitkan vitalitas pada diri makhluk hidup, menampilkan perilaku, dan mengarahkannya ke satu atau beberapa tujuan tertentu. Dengan demikian motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dari dalam diri manusia yang dapat mendorongnya untuk melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu (Az-Za'Balawi, 2007: 191).

Dari pengertian motivasi yang telah diungkapkan oleh beberapa ahli maka dapat disimpulkan motivasi adalah sebuah dorongan dalam diri untuk melakukan perbuatan dengan tujuan tertentu.

## 2. Teori-Teori Motivasi

Tahun 1950-an merupakan periode subur perkembangan konsep-konsep motivasi. Tiga teori khusus dirumuskan selama periode ini, yang meskipun diserang habis-habisan dan sekarang diragukan validitasnya, mungkin masih merupakan penjelasan-penjelasan mengenai motivasi karyawan yang paling terkenal. Teori-teori tersebut adalah teori hierarki kebutuhan, teori X dan Y, dan teori dua faktor (Robbin dan Judge, 2008: 263).

### a. Teori Hierarki 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 (Supiani- supiani.staff.gunadarma.ac.id).



Gambar 2.1. Hierarki Kebutuhan (Nursalam dan Efendi, 2008: 15)

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

Bila makanan dan rasa aman sulit diperoleh, pemenuhan kebutuhan tersebut akan mendominasi tindakan seseorang dan motif-motif yang lebih tinggi akan menjadi kurang signifikan. Orang hanya akan mempunyai waktu dan energi untuk menekuni minat estetika dan intelektual, jika kebutuhan dasarnya sudah dapat dipenuhi dengan mudah. Karya seni dan karya ilmiah tidak akan tumbuh subur dalam masyarakat yang anggotanya masih harus bersusah payah mencari makan, perlindungan, dan rasa aman.

b. Teori X dan Y

Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia: pandangan pertama pada dasarnya negatif, disebut Teori X (*Theory X*), dan yang kedua pada dasarnya positif, disebut Teori Y (*Theory Y*). setelah mengkaji cara para manjer berhubungan dengan para karyawan, McGregor

menyimpulkan bahwa pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut. Menurut teori X, empat kategori yang dimiliki oleh manajer adalah (Robbins dan Judge, 2008: 263-165):

- 1.) Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin, berusaha untuk menghindarinya.
- 2.) Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan.
- 3.) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin.
- 4.) Sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Bertentangan dengan pandangan-pandangan negatif mengenai sifat-sifat manusia dalam teori X, McGregor menyebutkan empat asumsi positif yang disebutnya sebagai teori Y:

- 1.) Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
- 2.) Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan
- 3.) Karyawan bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari, tanggungjawab.

4.) Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

c. Teori Dua Faktor

Frederick Herzberg (1966) menganalisis motivasi manusia dalam organisasi dan memperkenalkan teori motivasi dua faktor. Teori Maslow secara mutlak membedakan antara aktualisasi diri sebagai kebutuhan yang bercirikan pengembangan dan pertumbuhan individu, sedangkan kebutuhan-kebutuhan yang lainnya mengejar suatu kekurangan. Perbedaan ini secara dramatis dipertajam oleh Herzberg. Teori Motivasi Herzberg disebut Teori dua faktor karena membicarakan dua golongan utama kebutuhan menutup kekurangan dan kebutuhan pengembangan. Dengan menggunakan teknik insiden kritis, Herzberg mengumpulkan data tentang kepuasan dan ketidakpuasan orang dalam pekerjaan mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka disebut motivator, antara lain kemajuan, perkembangan, tanggung jawab, penghargaan, prestasi, pekerjaan itu sendiri. Sementara faktor yang berkaitan dengan ketidakpuasan disebut faktor pemeliharaan (*maintenance*) atau kesehatan (*hygiene*), antara lain gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, penyeliaan, kelompok kerja. Dua faktor tersebutlah yang terkandung dalam Teori Herzberg (Sobur, 2003: 281).

d. Teori Harapan Vroom

Vroom mengembangkan sebuah teori motivasi berdasarkan jenis-jenis pilihan yang dibuat orang untuk mencapai suatu tujuan, alih-alih berdasarkan

kebutuhan internal. Teori harapan (*expectancy theory*) memiliki tiga asumsi pokok, yaitu (Sobur, 2003: 286):

- 1.) Setiap individu percaya bahwa ia berperilaku dengan cara tertentu, ia akan memperoleh hal tertentu. Ini disebut sebuah harapan hasil (*outcome expectancy*). Dengan kata lain harapan hasil dapat didefinisikan sebagai penilaian subjektif seseorang atas kemungkinan bahwa suatu hasil tertentu akan muncul dari tindakan orang tersebut.
- 2.) Setiap hasil mempunyai nilai atau daya tarik bagi orang tertentu. Ini disebut valensi (*valence*). Dengan kata lain kita dapat mendefinisikan valensi sebagai nilai yang diberikan orang pada suatu hasil yang diharapkan.
- 3.) Setiap hasil berkaitan dengan suatu persepsi mengenai seberapa sulit mencapai hasil tersebut. Hal ini disebut harapan usaha (*effort expectancy*). Kita juga dapat mendefinisikan harapan usaha sebagai kemungkinan bahwa usaha seseorang akan menghasilkan pencapaian tujuan tertentu.

Motivasi harapan tersebut menurut Pace dan Faules dalam Sobur (2003: 287) dijelaskan dengan mengkombinasikan ketiga prinsip ini. Orang akan termotivasi bila ia percaya bahwa (1) perilaku tertentu akan menghasilkan hasil tertentu, (2) hasil tersebut mempunyai nilai positif baginya, dan (3) hasil tersebut dapat di capai dengan usaha yang dilakukan seseorang. Jadi seseorang akan memilih, ketika melihat alternatif-alternatif, tingkat kinerja yang memiliki kekuatan motivasional tertinggi yang berkaitan dengannya.

### 3. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Heidjrachman Renupandojo dan Suad Husnan (2009) menyebutkan bahwa pada garis besarnya motivasi dapat digolongkan menjadi 2 jenis, yaitu:

#### a. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah proses mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Beberapa unsur dari motivasi positif yaitu:

- 1.) penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sebagai manajer yang baik, hargailah prestasi karyawan, walau mereka membuat kekurangan. Hal ini akan dapat menyenangkan karyawan tersebut.
- 2.) Informasi keadaan perusahaan kepada para pegawai merupakan kebutuhan antara karyawan. Dengan adanya penjelasan yang diberikan maka pegawai akan mengetahui keadaan yang terjadi dalam perusahaan.
- 3.) Pimpinan harus hati-hati dalam memberikan perhatian, karena bisa menimbulkan akibat yang berbeda. Juga pemberian perhatian hendaknya tidak berlebih-lebihan. Perhatian tidak sama dengan pengawasan, karena pengawasan cenderung sudah beralih pada motivasi negatif.
- 4.) Persaingan

Salah satu cara motivasi yang menguntungkan kedua belah pihak adalah persaingan, yang dituntut adalah persaingan yang sehat, karena dengan

cara ini, perusahaan memperoleh hasil kerja yang baik dan juga nantinya karyawan bisa menerima imbalan dari atasan, biasanya imbalan tersebut berupa promosi jabatan, diberi kesempatan menambah ilmu sesuai dengan bidangnya atau yang sering disebut dengan tugas belajar.

#### 5.) Partisipasi

Yang dimaksud dengan partisipasi dalam motivasi positif ini yaitu *democratic management* atau *consultative supervision*. Dari model manajemen ini bisa diperoleh manfaat dalam hal pengambilan kebijakan atau keputusan, karena dalam model manajemen partisipatif seorang pemimpin dalam mengambil keputusan atau kebijakan dalam perusahaan selalu melibatkan karyawan, sehingga hasil keputusan atau kebijakan yang diambil bukan hanya keputusan sepihak dari pemimpin akan tetapi juga dari pihak karyawan. Hal tersebut berimplikasi pada perilaku individu karyawan karena mereka akan merasa diberi ruang oleh pemimpinnya dalam pengambilan kebijakan.

#### 6.) Kebanggaan

Keberhasilan mengalahkan tantangan memberi kebanggaan terhadap para karyawan.

#### 7.) Uang

Uang relatif berhasil memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan. Karenanya penggunaan uang sebagai alat motivasi terutama berguna untuk memuaskan kebutuhan yang bersifat psikologis.

## b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah mempengaruhi seseorang agar melaksanakan sesuatu yang diinginkan, tetapi tehnik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan. Semua manajer dapat menggunakan kedua jenis motivasi ini. Masalah utamanya adalah bagaimana perimbangan atau proporsi penggunaan dan kapan akan menggunakannya. Penggunaan dari jenis motivasi ini didasarkan pada situasi dan orang yang dihadapinya. Karena suatu dorongan atau motivasi yang sudah dianggap efektif bagi seseorang, mungkin tidak efektif bagi orang lain. Selain itu menurut M. Manullang pada garis besarnya motivasi dibagi atas 3 golongan, yaitu:

- a. *Material inactive*
- b. *Semi material incentive*
- c. *Non Material Inactive*

Sementara menurut Yamin (2008: 108) jenis motivasi dalam belajar dibedakan dalam dua jenis, masing-masing adalah:

- a.) Motivasi ekstrinsik,
- b.) Motivasi intrinsik

Lebih lanjut dijelaskan oleh Yamin, motivasi ekstrinsik merupakan kegiatan belajar yang tumbuh dari dorongan dan kebutuhan seseorang tidak secara mutlak berhubungan dengan kegiatan belajarnya sendiri. Motivasi ini bukanlah tumbuh diakibat oleh dorongan dari luar diri seseorang seperti dorongan dari orang lain

dan sebagainya. Beberapa bentuk motivasi belajar ekstrinsik menurut Winkel (1989: 94) yang dikutip oleh Yamin (2008: 109) diantaranya adalah (1) belajar demi memenuhi kewajiban; (2) belajar demi menghindari hukuman yang diancamkan; (3) belajar demi memperoleh hadiah material yang disajikan; (4) belajar demi meningkatkan gengsi; (5) belajar demi memperoleh pujian dari orang yang penting seperti orang tua dan guru; (6) belajar demi tuntutan jabatan yang ingin dipegang atau demi memenuhi persyaratan kenaikan pangkat/golongan administratif.

Jenis motivasi dalam belajar yang kedua adalah motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik merupakan kegiatan belajar dimulai dan diteruskan, berdasarkan penghayatan suatu kebutuhan dan dorongan yang secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajar. Misalnya, belajar karena ingin memecahkan suatu permasalahan, ingin mengetahui mekanisme sesuatu berdasarkan hukum dan rumus-rumus, ingin menjadi profesor atau ingin menjadi seseorang yang ahli dalam bidang ilmu pengetahuan tertentu. Keinginan ini diwujudkan dalam upaya kesungguhan seseorang untuk mendapatkannya dengan usaha kegiatan belajar, melengkapi catatan, melengkapi literatur, melengkapi informasi, pembagian waktu belajar, dan keseriusannya dalam belajar. Kegiatan belajar ini memang diminati dan dibarengi dengan perasaan senang, dorongan tersebut mengalir dari dalam diri seseorang akan kebutuhan belajar, ia percaya tanpa belajar yang keras hasilnya tidak maksimal. Kebutuhan-kebutuhan yang timbul dari alam diri subjek yang belajar seperti ini yang disebut motivasi instrinsik dan membedakan dengan motivasi ekstrinsik di atas. Bukan berarti intrinsik dapat berdiri sendiri tanpa

sokongan dari luar seperti peran guru, orang tua dalam menyadari anak didiknya untuk belajar, dan memiliki pengetahuan, peran yang seperti ini akan berpengaruh pada diri seseorang dalam menanamkan kesadaran belajar. Pada intinya motivasi intrinsik adalah dorongan untuk mencapai suatu tujuan yang dapat dilalui dengan satu-satu jalan adalah belajar, dorongan belajar itu tumbuh dari dalam diri subjek belajar (Yamin, 2008: 109-110). Oleh karena itu biasanya motivasi instrinsik lebih kuat mendorong seseorang untuk mencapai tujuannya. Misalnya motivasi seseorang dalam belajar untuk menjadi seseorang yang berpendidikan tinggi. Motivasi intrinsik akan membuat seseorang belajar disertai dengan minat, sehingga belajar tanpa rasa terpaksa.

#### **4. Motivasi Berprestasi**

##### **a. Pengertian Motivasi Berprestasi**

Pada saat ini, konsep kebutuhan Murray banyak digunakan dalam menjelaskan motivasi dan arah dari perilaku. Murray mengkategorikan kebutuhan menjadi dua kategori, yaitu kebutuhan primer (*primer needs*) dan kebutuhan sekunder (*secondary needs*). Kebutuhan primer adalah kebutuhan-kebutuhan yang ditimbulkan dari keadaan internal tubuh atau kebutuhan yang diperlukan untuk tetap bertahan hidup kebutuhan primer ini adalah kebutuhan yang bersifat tidak dipelajari. Kebutuhan sekunder adalah kebutuhan yang timbul dan berkembang setelah kebutuhan primer terpenuhi. Contoh dari kebutuhan sekunder ini adalah kebutuhan berprestasi (*need of achievement*) dan kebutuhan untuk berafiliasi (*need of affiliation*). Sejalan dengan pendapat

Murray, McClelland dan Geen menyebutkan bahwa dalam diri manusia selain ada dorongan yang bersifat biologis, terdapat juga dorongan lain yang sangat kuat dan tidak memiliki dasar biologis yaitu kebutuhan untuk mendapatkan prestasi. Kebutuhan untuk mendapatkan prestasi merupakan salah satu motif yang bersifat sosial karena motif ini dipelajari dalam lingkungan dan melibatkan orang lain serta motif ini merupakan suatu komponen dalam kepribadian yang membuat manusia berbeda satu sama lain (Rola, 2006: 7).

Motivasi berprestasi didefinisikan sebagai kemauan (kebersediaan) untuk berusaha keras dalam menghadapi tugas yang menantang untuk mendapatkan perolehan yang tinggi (Shaffer, 2009:209). Santrock (2003:474) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi (*achievement motivation*) adalah keinginan untuk menyelesaikan sesuatu, untuk mencapai suatu standar kesuksesan, dan untuk melakukan sesuatu usaha dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan. Selanjutnya, motivasi berprestasi menurut McClelland (Akbar-Hawadi, 2001:43-44; Shaffer, 2009:209) adalah motif untuk mengarahkan tingkah laku seseorang dengan titik berat pada bagaimana prestasi tersebut dicapai. Motif ini yang mendorong individu untuk mencapai keberhasilan dalam bersaing dengan suatu standar keunggulan tertentu. Akbar-Hawadi (2001:85) juga menjelaskan bahwa motivasi berprestasi adalah daya penggerak dalam diri siswa untuk mencapai taraf prestasi setinggi mungkin, sesuai dengan yang ditetapkan oleh siswa itu sendiri.

Definisi motivasi berprestasi bagi setiap budaya berbeda. Di negara Barat yang merupakan negara industri dengan budaya yang cenderung

individualis memiliki motivasi berprestasi yang berasal dari dalam diri individu dan bahkan seringkali melakukan persaingan untuk mendapatkan perolehan yang lebih tinggi dari yang telah ditetapkan sebagai standar perolehan. Sedangkan bagi masyarakat yang menganut budaya kolektif, maka motivasi berprestasi mencerminkan kebersediaan untuk berusaha keras agar berhasil dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan bersama atau memaksimalkan tujuan kelompok dimana mereka bergabung (Shaffer, 2009: 209).

b. Faktor-faktor yang Berpengaruh pada Motivasi Berprestasi

Motivasi berperan sebagai sasaran dan sekaligus alat untuk prestasi yang lebih tinggi. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan menampilkan tingkah laku yang berbeda dengan orang yang memiliki motivasi berprestasi rendah. Ada empat hal menurut McClelland Akbar-Hawadi (2001: 57) yang membedakan tingkat motivasi berprestasi tinggi dari orang lain, yaitu:

- 1) Tanggung jawab. Individu yang memiliki motivasi yang tinggi akan merasa dirinya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Ia akan menyelesaikan setiap tugas yang dikerjakannya dan tidak akan meninggalkan tugas itu sebelum selesai,
- 2) Mempertimbangkan risiko. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi akan memilih tugas dengan derajat kesukaran yang sedang, yang menantang

kemampuannya, namun masih memungkinkannya untuk berhasil menyelesaikan dengan baik.

- 3) Memperhatikan umpan balik. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi menyukai pemberian umpan balik atas hasil kerjanya.
- 4) Kreatif-Inovatif. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung bertindak kreatif, dengan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefisien dan seefektif mungkin.

Selanjutnya Fernald dan Peter (1999) mengungkapkan terdapat empat faktor yang berpengaruh terhadap motivasi berprestasi bagi seseorang yaitu:

- 1.) Pengaruh keluarga dan kebudayaan yang diberikan orang tua kepada anaknya, jenis pekerjaan orang tua dan jumlah serta urutan anak dalam suatu keluarga memiliki pengaruh yang sangat besar dalam perkembangan motivasi berprestasi. Produk-produk kebudayaan pada suatu negara seperti cerita rakyat sering mengandung tema-tema prestasi yang bisa meningkatkan semangat warga negaranya.

- 2.) Peranan dari konsep diri (*role of self concept*)

Konsep diri merupakan bagaimana seseorang berpikir mengenai dirinya sendiri. Apabila individu percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka individu akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut sehingga berpengaruh dalam bertingkah laku.

- 3.) Pengaruh dari peran jenis kelamin (*Influence of Sex Roles*)

Prestasi yang tinggi biasanya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut

berada di antara para pria. Kemudian Horner dalam Santrock (2003) juga menyatakan bahwa pada wanita terdapat kecenderungan takut akan kesuksesan (*fear of success*) yang artinya pada wanita terdapat kekhawatiran bahwa dirinya akan ditolak oleh masyarakat apabila dirinya memperoleh kesuksesan, namun sampai saat ini konsep *fear of success* masih diperdebatkan.

#### 4.) Pengakuan dan Prestasi (*Recognition and Achievement*)

Individu akan termotivasi untuk bekerja keras jika dirinya merasa dipedulikan oleh orang lain.

#### c. Macam-Macam Motivasi Berprestasi

Shaffer (2009: 210) menyebutkan bahwa terdapat dua bentuk motivasi berprestasi yaitu *intrinsic orientation* dan *extrinsic orientation*. *Intrinsic orientation* adalah keinginan untuk berprestasi guna memuaskan kebutuhan/penguasaan kompetensi pribadi. Sedangkan *extrinsic orientation* adalah keinginan untuk berprestasi guna mendapatkan insentif eksternal seperti nilai, hadiah, atau pengakuan dari yang lain.

Sementara menurut Akbar-Hawadi (2001: 44) bentuk motivasi ada dua, yaitu:

- 1) Motivasi berprestasi yang berasal dari luar dirinya (motivasi ekstrinsik), yang artinya bahwa motif berprestasi ini muncul karena faktor di luar dirinya baik dari lingkungan rumah maupun sekolah, seperti siswa belajar karena takut dihukum guru, dijanjikan memperoleh hadiah oleh orang

tuanya, menaikkan gengsi dirinya di mata teman atau saudaranya, dan karena untuk mendapat pujian/penghargaan yang disediakan oleh sekolah.

2) Motivasi berprestasi yang berasal dari dalam diri siswa (motivasi intrinsik).

Motivasi berprestasi ini muncul tanpa dorongan dari pihak luar. Siswa belajar karena kesadaran atau keinginannya untuk belajar. Belajar bagi dirinya sudah merupakan kebutuhan. Ia menyadari sepenuhnya manfaat dari kegiatan belajar itu, bukan karena semata-mata ingin mendapatkan hadiah, pujian, atau takut dihukum, tapi lebih dari itu, ia akan memperoleh pengetahuan.

### 5. Motivasi dalam Perspektif Al-Quran

Dalam diri manusia terdapat dua jenis motivasi, yakni motivasi naluriah dan motivasi kognitif (Taufiq, 2006: 682). Beberapa ayat Al-Quran menjelaskan dua motivasi tersebut, diantaranya adalah surat Quraisy ayat 1-4:

لَا يَلْفِ قُرَيْشٍ ۝١ إِيَّالْفِهِمْ رِحْلَةَ الشِّتَاءِ وَالصَّيْفِ ۝٢ فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا ۝٣ الْبَيْتِ ۝٤ الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ ۝٥

Artinya:

“Karena kebiasaan orang-orang Quraisy, (yaitu) kebiasaan mereka bepergian pada musim dingin dan panas. Maka, hendaklah mereka menyembah Tuhan Pemilik rumah ini (Ka’bah) Yang telah memberi makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari ketakutan”. (QS. Quraisy: 1-4)

Motif rasa lapar adalah motif naluriah yang dialami manusia dan merupakan dari motivasi menjaga kelangsungan hidup. Sedangkan motif rasa aman berkembang seiring dengan pendidikan yang dikecap oleh anak. Pada

awalnya, rasa aman yang dibutuhkan anak berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan fisiologisnya dan mendapatkan kasih sayang langsung dari ibunya. Lalu ia pun mulai memahami kebutuhan rasa aman yang lebih meluas dan terealisasi melalui adaptasinya dengan lingkungan masyarakatnya (Taufiq, 2006: 683).

Ayat lain, dimana di dalamnya menjelaskan mengenai motivasi yang harus dimiliki seseorang untuk mencapai tujuannya adalah:

وَلَنبَلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ  
وَدَشِيرِ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾ الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمُ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ



Artinya:

“Wahai orang-orang yang beriman mintalah pertolongan melalui Sabar dan Shalat, sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar. Dan benar-benar akan Kami uji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, dan kekurangan buah-buahan, dan berilah kabar gembira bagi orang-orang yang sabar, (yaitu) yang apabila mereka tertimpa musibah mereka mengatakan “Sesungguhnya kami adalah milik Allah dan kepada-Nya kami kembali” (Q.S. Al-Baqarah: 155-156)

Ayat tersebut juga menjelaskan bahwa dalam diri manusia terdapat motivasi naluriyah seperti rasa lapar dan maotivasi kognitif seperti rasa takut. Selain itu dalam ayat tersebut terkandung perintah untuk sabar. Dimana rasa di dalam rasa sabar sesungguhnya terkandung motivasi. Dalam rasa sabar terdapat keyakinan bahwa setiap usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan akan membuahkan hasil yang baik. Seperti tersirat dalam kalimat *وَدَشِيرِ الصَّابِرِينَ* “berilah kabar

gembira bagi orang-orang yang sabar”. Hal tersebut juga merupakan janji Allah yang patut dipercaya oleh orang-orang mukmin.

