

**PERBEDAAN MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI  
EKSTRINSIK PENGURUS HIMPUNAN MAHASISWA JURUSAN  
PADA FAKULTAS TEKNIK DAN DESAIN  
DAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
DI UNIVERSITAS BUNDA MULIA**

**Maria Dwi Yanika Hesti Nugraha  
Yana Ningsih**

**ABSTRACT**

*At the university level, many students who take an active role in the stewardship of the organization. Students Association (HMJ) is an intra-campus students who are majoring in science within the scope of a particular faculty. HMJ organizations focus more on non-academic activities that are scientific, reasoning, and professional development programs in accordance with scientific studies. The study was conducted to determine differences in intrinsic motivation and extrinsic motivation on board Department Student Association.*

*This research is a quantitative study using a measuring instrument with a Likert scale questionnaire. The subject of this study were students who were active in the management department at the University Student Association of the Mother. Analytical techniques used in this study is an Independent Samples T-Test. Based on test results Independent Samples T-Test as seen from the results of Levene's test showed a  $p$ -value = 0.568 indicates that there were no differences in intrinsic motivation and extrinsic motivation on board Department Student Association.*

*However, intrinsic motivation and extrinsic motivation, intrinsic motivation where the differences seen on board HMJ Faculty of Engineering and Design tends to be lower than the caretaker HMJ Faculty of Social Sciences and Humanities. As for extrinsic motivation, the board of HMJ School of Social Sciences and Humanities tend to be higher than the board HMJ Faculty of Engineering and Design.*

**Keyword:** *Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Student.*

**A. LATAR BELAKANG**

Kebutuhan akan tenaga kerja sangat banyak demikian juga dengan kebutuhan akan tempat bekerja. Banyak perusahaan yang menawarkan banyak posisi pekerjaan hanya saja banyak tenaga kerja yang belum dapat terserap. Kondisi inilah yang menyebabkan seorang tenaga kerja harus memperlihatkan

kondisi bahwa dirinya berkompeten, sebagai seorang fresh gradute maka IPK sangat memberikan arti besar dalam memberikan gambaran akan kemampuan dirinya, perusahaan juga berfokus tidak hanya pada nilai Indeks Prestasi (IP), tetapi juga motivasi dalam bekerja, dan juga potensi kerjanya (Kompas, 2007).

Berkaitan dengan motivasi dan potensi kerja, beberapa perusahaan dapat melihatnya dari keaktifan seorang calon tenaga kerja melalui aktivitas keorganisasian yang pernah diikutinya. Hal tersebut menjadi suatu pertimbangan sebab mahasiswa akan dianggap telah memiliki modal dasar tentang nilai-nilai berorganisasi, kemampuan beradaptasi yang baik, memiliki strategi kerja, nilai tambah dalam segi *attitude* serta pengenalan akan struktur organisasi. Pengalaman berorganisasi juga dapat meningkatkan nilai motivasi dan dalam mencapai sebuah tujuan akhir atau *goal*, baik secara individual maupun secara organisatoris atau untuk tujuan bersama (Robin, 1997). Hal ini juga dibuktikan dalam sebuah penelitian pada karyawan di daerah Sambas bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berkaitan erat dengan kinerja seorang karyawan (Iriani, 2010). Didukung pula menurut penelitian yang dilakukan oleh Abrahamowicz (dalam Holzweiss, Peggy, 2007) bahwa sebagian besar pelajar yang menjadi aktivis sebuah organisasi dalam komunitas perguruan tinggi mengatakan bahwa mereka merasa mendapatkan keuntungan selama menjadi aktivis organisasi, seperti mendapat pelatihan akan kemampuan (*skill*), strategi organisasi, pengembangan motivasi berprestasi, bertambahnya nilai segi pengetahuan baik pengetahuan yang bersifat umum maupun spesifikasi dari macam-macam ilmu pengetahuan serta pada akhirnya mendapat kemudahan untuk memasuki dunia kerja.

Keorganisasian dapat dilakukan baik di dalam lingkungan kampus maupun lingkup masyarakat, namun untuk lingkup perkuliahan hanya terdapat sebuah organisasi yang bersifat kemahasiswaan intra kampus. Organisasi kemahasiswaan intra kampus adalah organisasi mahasiswa yang memiliki kedudukan resmi di lingkungan kampus dan mendapatkan pendanaan, baik secara resmi maupun secara *sponsorship* dalam setiap pelaksanaan kegiatan kemahasiswaan dari kampus. Organisasi tersebut diantaranya adalah Badan Perwakilan Mahasiswa,

Badan Eksekutif Mahasiswa, Senat Mahasiswa, Unit Kegiatan Mahasiswa, dan Himpunan Mahasiswa Jurusan.

Universitas Bunda Mulia memiliki beberapa jenis organisasi yang dibentuk sebagai wadah naungan mahasiswa aktif yang ingin menambah pengetahuan akan dunia organisasi dan juga ingin meningkatkan prestasi dalam berbagai bidang akademik serta non-akademik. Organisasi tersebut diantaranya adalah Senat Mahasiswa, Unit Kegiatan Mahasiswa, dan Himpunan Mahasiswa Jurusan.

Himpunan Mahasiswa Jurusan adalah organisasi mahasiswa intra kampus yang terdapat pada jurusan keilmuan dalam lingkup fakultas tertentu. Organisasi HMJ lebih berfokus pada kegiatan non-akademik yang bersifat keilmuan, penalaran, dan pengembangan profesionalisme sesuai dengan program studi keilmuannya (Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan, 2009). Dengan mengikuti beragam kegiatan organisasi tersebut, para mahasiswa akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan setiap kemampuan mereka dalam berorganisasi – dan secara tidak langsung – dapat meningkatkan motivasi dalam diri individu.

Motivasi memiliki pengertian sebagai hal yang menjadi sebab dan memiliki tujuan untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu hal yang sifatnya menguatkan serta cenderung mengarahkan perilaku seseorang (*Introduction to Psychology*, 1983). Motivasi merupakan salah satu faktor pendukung agar seseorang memiliki tekad untuk berusaha dan mencapai sesuatu.

Menurut Santrock (2007), motivasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motif–motif (daya penggerak) yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena di dalam diri setiap individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu itu bersumber pada suatu kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi (Santrock, 2007). Jadi, dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik bersumber dari diri individu tersebut seperti sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman dan cita-cita, sedangkan motivasi ekstrinsik bersumber dari luar diri individu seperti keluarga, sekolah, dan lingkungan. (Djaali, 2008).

Goldberg (1994) menyatakan bahwa motivasi intrinsik akan berkurang dengan mulai digunakannya motivasi ekstrinsik, hal itu disebabkan oleh keadaan di luar dirinya mulai memberi penghargaan atau pujian, dan cenderung berubah atau berkurang ketika umur anak meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Setiawan (2010) di Universitas Kristen Petra Surabaya mengenai “Pengaruh Faktor Kemampuan Dosen, Motivasi Belajar Ekstrinsik dan Intrinsik Mahasiswa, serta Lingkungan Belajar Terhadap Semangat Belajar Mahasiswa Di Departemen Mata Kuliah Umum Universitas Kristen Petra”, dapat dilihat bahwa kemampuan dosen, motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan lingkungan belajar mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat belajar mahasiswa Universitas Kristen Petra secara parsial. Berdasarkan penelitian tersebut, motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik merupakan salah satu faktor yang menjadi pemicu semangat belajar mahasiswa.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti ingin mengetahui apakah ada perbedaan motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan pada Fakultas Teknik dan Desain dan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Universitas Bunda Mulia? Bagaimanakah motivasi intrinsik dan ekstrinsik di antara kedua fakultas tersebut?

## **B. TUJUAN PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang perbedaan motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan pada Fakultas Teknik dan Desain dan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Universitas Bunda Mulia.

## **C. TINJAUAN TEORI**

### **1. Motivasi**

Menurut Mc. Donald, (dalam Hamalik, 2003) motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan, dapat dikatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan berkaitan dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu.

Good dan Braphy (dalam Sumarni, 2005) mendefinisikan motivasi sebagai suatu energi penggerak dan pengarah, yang dapat memperkuat dan mendorong seseorang untuk bertindak laku. Hal ini menandakan bahwa perbuatan seseorang tergantung motivasi yang mendasarinya. Motivasi sebagai kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu berpengaruh terhadap proses dan hasil belajar. Hasil belajar pada umumnya meningkat jika motivasi untuk belajar bertambah (Astim Ryanto, 2003). Hal ini diperkuat dengan pendapat Maslow yang mengatakan bahwa individu dimotivasi oleh kebutuhan yang belum dipenuhi, yang paling rendah, paling dasar dalam tata tingkat (Munandar, 2001)

Berdasarkan penjabaran di atas, maka motivasi dalam penelitian adalah serangkaian usaha dan perubahan energi penggerak yang dapat mendorong seseorang bertindak laku untuk mencapai suatu tujuan.

### **2. Jenis Motivasi**

Berdasarkan teori hirarki Maslow, Djaali (2008) membedakan motivasi menjadi dua jenis, yaitu :

#### **a. Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik adalah motif-motif (daya penggerak) yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena di dalam diri setiap individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu. Misalnya

kegiatan belajar dihayati dan merupakan kebutuhan untuk memuaskan rasa ingin tahu, seperti seperti sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman dan cita-cita.

b. Motivasi Ekstrinsik

Dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu itu bersumber pada suatu kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Motivasi ekstrinsik adalah melakukan sesuatu untuk mendapatkan sesuatu yang lain (cara untuk mencapai tujuan). Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Maslow, motivasi ekstrinsik terdiri dari beberapa faktor (Djaali, 2008), yaitu :

1) Faktor Keluarga

Faktor keluarga yang dianggap menjadi salah satu faktor motivasi adalah kekurangan kemampuan orangtua untuk mendukung anak secara adekuat. Dukungan ini bisa berupa dukungan non fisik dan fisik.

2) Faktor Sekolah

Salah satu faktor dalam sekolah yang mempengaruhi motivasi adalah iklim kelas yang dipenuhi iklim kompetisi yang kurang sehat, struktur dalam kelas yang bebas, selain itu juga pemberian label negatif dari guru, seperti “anak malas”, “pembuat masalah”, dan lain-lain. Iklim seperti ini mempengaruhi motivasi dan persepsi siswa terhadap sekolah menjadi cenderung negatif (Robinson & Robinson, 2005). Faktor lainnya adalah ketidaksesuaian antara pendekatan pengajaran dengan gaya belajar siswa (Redding & Whitmore, 2005). Faktor tersebut selain mempengaruhi motivasi siswa juga membuat siswa merasa bosan terhadap sekolah.

3) Faktor Lingkungan (Psikososial)

*Self-esteem*, pendidikan, dan *self-concept* sosial yang rendah memberikan kontribusi yang signifikan pada rendahnya prestasi siswa. Siswa yang tergolong dalam kelompok minoritas tidak memiliki identitas rasial yang positif khususnya karena adanya tekanan kelompok yang bersifat negatif. Hal ini menyebabkan minimnya usaha yang dilakukan dan prestasi yang rendah pula.

Secara khusus, Lindstrom & Van Sant (dalam Ford & Thomas, 1997) menyatakan bahwa sebagian besar dari siswa-siswa minoritas yang berbakat

harus memilih antara *need for achievement* dan *need for affiliation*. Pada akhirnya mereka terpaksa untuk menuruti tekanan yang diberikan oleh lingkungan sosial padanya sehingga menyebabkan mereka lebih mementingkan *need for affiliation* daripada *need for achievement*.

*Locus Of Control* eksternal merupakan faktor penghambat bagi pencapaian prestasi siswa-siswa minoritas. Siswa yang mengatribusikan apa yang telah ia capai pada faktor eksternal seperti diskriminasi biasanya memiliki usaha yang lebih rendah dibandingkan mereka yang mengatribusikan pencapaian prestasi mereka pada faktor internal, (Ford & Fordham, 1997).

### **3. Mahasiswa**

Mahasiswa dalam peraturan pemerintah RI No.30 tahun 1990 adalah peserta didik yang terdaftar dan belajar di perguruan tinggi tertentu. Menurut Sarwono (1978) mahasiswa adalah setiap orang yang secara resmi terdaftar untuk mengikuti pelajaran di perguruan tinggi dengan batas usia sekitar 18-30 tahun.

Mahasiswa menurut Knopfemacher (dalam Suwono, 1978) adalah insan-insan calon sarjana yang dalam keterlibatannya dengan perguruan tinggi (yang makin menyatu dengan masyarakat), dididik dan diharapkan menjadi calon-calon intelektual.

Menurut Ganda (1987), Mahasiswa dapat dibagi menjadi 2 macam, yaitu :

a) Mahasiswa kuliah

Mahasiswa tipe ini adalah mahasiswa yang hanya peduli kuliahnya. Semua kegiatannya di kampus hanya berhubungan dengan kuliah dan perkuliahan.

b) Mahasiswa aktivis

Mahasiswa aktivis adalah mahasiswa yang punya aktifitas selain kuliah dan perkuliahan. Kebanyakan orang memberikan sebutan aktivis hanya pada mahasiswa yang aktif sebagai pengurus organisasi kampus saja. Dari definisi diatas semestinya cakupan aktivis ini sangat luas, mulai dari aktivis organisasi kampus, aktivis organisasi diluar kampus, aktivis yang suka aktifitas yang berhubungan dengan hobby.

#### 4. Organisasi

Organisasi merupakan suatu pola hubungan kerja antara individu yang terdapat di bawah pengarahan seorang manajer (pimpinan) yang bergerak bersama-sama dalam suatu kesatuan demi mencapai tujuan bersama (Stoner, 2009). Menurut Tossi, Rizzo dan Carroll (1994), organisasi terdiri dari kelompok orang-orang, atau dapat dikatakan juga terdiri dari kelompok-kelompok tenaga kerja yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasinya. Organisasi yang terbentuk di universitas disebut organisasi kemahasiswaan.

Organisasi kemahasiswaan merupakan wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan dan peningkatan akademik maupun non-akademik serta integritas kepribadian. Pada dasarnya, organisasi kemahasiswaan merupakan wadah latihan yang berfungsi mengakomodir kebutuhan mahasiswa dalam mengembangkan diri karena organisasi kemahasiswaan merupakan tempat mahasiswa melakukan kegiatan belajar untuk menjadi seorang pemimpin (Sinaga, 2002). Organisasi kemahasiswaan intra kampus adalah organisasi mahasiswa yang memiliki kedudukan resmi di lingkungan kampus dan mendapat pendanaan kegiatan kemahasiswaan dari kampus. Organisasi tersebut diantaranya adalah Badan Perwakilan Mahasiswa, Badan Eksekutif Mahasiswa, Senat Mahasiswa, Unit Kegiatan Mahasiswa, dan Himpunan Mahasiswa Jurusan (Hesibuan, 1999).

Tujuan organisasi kemahasiswaan adalah untuk mengembangkan kepribadian karena kepribadian dapat dipengaruhi oleh lingkungan atau situasi sosial (Costa & McCrae, 2003). Oleh karena itu, partisipasi mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan dimungkinkan dapat mempengaruhi perkembangan kepribadian mahasiswa itu sendiri. Apa yang mereka pelajari dan alami dapat mempengaruhi beberapa komponen kepribadian mereka.

Berdasarkan ruang lingkupnya, ada dua jenis organisasi kampus yaitu (a). Internal yang merupakan organisasi dengan cakupan satu kampus seperti Himpunan Mahasiswa Jurusan dan Senat Mahasiswa dan (b). Eksternal yang berdiri di luar kampus tetapi mencakup banyak kampus seperti HMI.

Berdasarkan penjabaran diatas, dapat disimpulkan organisasi dalam penelitian ini adalah suatu pola hubungan kerja yang terdiri dari kelompok orang-orang yang berada di bawah pengarahannya seorang pemimpin yang bekerja sama untuk mencapai tujuan baik yang tergabung dalam organisasi internal maupun eksternal.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian komparatif. Pengambilan data dilakukan secara bersamaan dengan subjek yang menjadi pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan dan tidak dilakukan dalam waktu yang lama. Pengumpulan data menggunakan skala model likert. Alat ukur ini disusun berdasarkan pada aspek motivasi intrinsik seperti sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman dan cita-cita dan juga motivasi ekstrinsik yang meliputi keluarga, sekolah dan lingkungan yang dikaitkan dengan kepengurusan Himpunan Mahasiswa Jurusan. Respon jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat setuju (*favorable*) sampai dengan sangat tidak setuju (*unfavorable*). Uji validitas instrumen yang dilakukan dengan menggunakan uji validitas konstruk. Sebanyak 12 item gugur dari 50 item yang di try out. Pengujian reliabilitas dengan teknik *Cronbach's Alpha* menghasilkan reliabilitas 0,826. Analisis data penelitian digunakan *Independent Sample T-Test*.

Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang aktif menjadi pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan yang berasal dari Fakultas Teknik dan Desain berjumlah 30 orang dan yang berasal dari Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora berjumlah 52 orang sehingga total keseluruhan populasi berjumlah 82 orang periode Tahun Ajaran 2010/2011. Teknik sampling yang digunakan adalah Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 orang dimana 30 orang merupakan pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan dari Fakultas Teknik dan Desain yang diambil dengan menggunakan teknik sampling

jenuh dan 30 orang lainnya berasal dari pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan dari Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora yang diambil dengan kuota sebanyak 30 orang dari 52 orang yang diambil dengan menggunakan teknik random sehingga setiap sampel memiliki peluang yang sama untuk dipilih.

## E. HASIL

Hasil *crosstable* menurut jenis kelamin, hasil *crosstable* menurut fakultas, dan hasil Independent Sample t-test dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.1  
*Crosstabulation* berdasarkan jenis kelamin

		motivasi		Total
		intrinsik	ekstrinsik	
Jenis Kelamin	Pria	1	36	37
	Wanita	1	22	23
	Total	2	58	60



Motivasi	Equal variances assumed	.330	.568	-1.136	58	.261	-3.167	2.787	-8.746	2.413
	Equal variances not assumed			-1.136	55.943	.261	-3.167	2.787	-8.750	2.417

Berdasarkan tabel 4.3 didapatkan nilai  $t = -1,136$  dengan nilai  $df = 58$  dan  $p\text{-value (2-tailed)} = 0,261$  yang lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik pada pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan pada Fakultas Teknik dan Desain dan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

### C. PEMBAHASAN

Motivasi dalam penelitian ini adalah serangkaian usaha dan perubahan energi penggerak yang dapat mendorong seseorang bertindak laku untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi juga dikatakan sebagai kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu berpengaruh terhadap proses dan hasil belajar. Hasil belajar pada umumnya meningkat jika motivasi untuk belajar bertambah (Astim Ryanto, 2003).

Melalui tabel 4.1 diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden, terdapat 37 responden pria dan 23 responden wanita. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah responden pria 14 orang lebih banyak daripada jumlah responden wanita.

Berdasarkan *crosstabulation*, dapat dilihat bahwa pada responden pria, terdapat satu responden yang memiliki motivasi intrinsik lebih besar daripada motivasi ekstrinsik dan responden pria yang memiliki motivasi ekstrinsik yang lebih besar daripada motivasi intrinsik sebanyak 36 orang. Sedangkan pada responden wanita, terdapat satu responden yang memiliki motivasi intrinsik yang lebih besar daripada motivasi ekstrinsik dan responden wanita yang memiliki motivasi ekstrinsik yang lebih besar daripada motivasi intrinsik sebanyak 22

orang. Dari hasil tabel *crosstabulation* tersebut, juga dapat dilihat bahwa pada responden pria dan responden wanita motivasi yang lebih dominan adalah motivasi ekstrinsik.

Melalui tabel 4.2 diketahui bahwa berdasarkan tabel fakultas, diketahui terdapat 30 responden yang berasal dari Fakultas Teknik dan Desain dan 30 responden yang berasal dari Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berasal dari Fakultas Ilmu Sosial memiliki jumlah yang sama dengan Humaniora yaitu sebanyak 30 responden.

Melalui *crosstabulation*, diketahui bahwa berdasarkan tabel fakultas, diketahui bahwa terdapat satu responden yang memiliki motivasi intrinsik lebih besar daripada motivasi ekstrinsik yang berasal dari Fakultas Teknik dan Desain dan responden yang memiliki motivasi ekstrinsik lebih besar daripada motivasi intrinsik sebanyak 29 responden. Sedangkan responden yang memiliki motivasi intrinsik lebih besar daripada motivasi ekstrinsik yang berasal dari Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora sebanyak 1 orang dan responden yang memiliki motivasi ekstrinsik lebih besar daripada motivasi intrinsik berjumlah 29 orang. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang memiliki motivasi ekstrinsik lebih besar daripada responden yang memiliki motivasi intrinsik.

Berdasarkan hasil uji Independen Sampel T-Tes yang dilihat dari hasil *Levene's test* menunjukkan *p-value* = 0,568 yang artinya lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  sehingga dengan kata lain, asumsi kedua *variant* sama besar sehingga untuk menginterpretasi hasil uji perbedaan t-tes digunakan tabel *equal variances assumed* dengan nilai  $t = -1,136$ ,  $df = 58$ , *p-value* = 0,261 yang lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik pada pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan.

Berdasarkan teori hirarki Maslow, Djaali (2008) membedakan motivasi menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motif-motif (daya penggerak) yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena di dalam diri setiap individu

sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu itu bersumber pada suatu kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Motivasi ekstrinsik adalah melakukan sesuatu untuk mendapatkan sesuatu yang lain (cara untuk mencapai tujuan).

Pada uji perbedaan t-tes (*independent sample t-test*) untuk melihat perbedaan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik pengurus HMJ pada Fakultas Teknik dan Desain dengan pengurus HMJ Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, diperoleh data sebagai berikut:

a. Perbedaan motivasi intrinsik

Dari hasil *Levene's test* menunjukkan *p-value* = 0,698 yang artinya lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  sehingga dengan kata lain, asumsi kedua *variant* sama besar sehingga untuk menginterpretasi hasil uji perbedaan t-tes digunakan tabel *equal variances assumed* dengan nilai  $t = -1,142$ ,  $df = 58$ , *p-value* = 0,258 yang lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan motivasi intrinsik pengurus HMJ Fakultas Teknik dan Desain dengan pengurus HMJ Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.

b. Perbedaan motivasi ekstrinsik

Dari hasil *Levene's test* menunjukkan *p-value* = 0,390 yang artinya lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  sehingga dengan kata lain, asumsi kedua *variant* sama besar sehingga untuk menginterpretasi hasil uji perbedaan t-tes digunakan tabel *equal variances assumed* dengan nilai  $t = -0,994$ ,  $df = 58$ , *p-value* = 3,24 yang lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan motivasi ekstrinsik pengurus HMJ Fakultas Teknik dan Desain dengan pengurus HMJ Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Setiawan (2010) mengenai Pengaruh Faktor Kemampuan Dosen, Motivasi Belajar Ekstrinsik dan Intrinsik Mahasiswa, serta Lingkungan Belajar Terhadap Semangat Belajar Mahasiswa Di Departemen Mata Kuliah Umum Universitas

Kristen Petra dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik lebih besar daripada motivasi intrinsik yang dimiliki oleh mahasiswa tersebut.

#### **D. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan, maka tidak ada perbedaan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan pada Fakultas Teknik dan Desain dan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Universitas Bunda Mulia. Namun, pengurus HMJ dari Fakultas Teknik dan Desain cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih rendah daripada pengurus HMJ Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora yaitu  $N = 30$  dengan  $m = 52,20$  untuk Fakultas Teknik dan Desain dan  $N = 30$  dengan  $m = 53,67$  untuk Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora. Sedangkan untuk motivasi ekstrinsik, pengurus HMJ Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora cenderung lebih tinggi daripada pengurus HMJ Fakultas Teknik dan Desain yaitu  $N = 30$  dengan  $m = 64,93$  untuk Fakultas Ilmu Sosial dan Desain sedangkan pada pengurus Fakultas Teknik dan Desain  $N = 30$  dengan  $m = 63,23$ .

#### **H. SARAN**

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah mahasiswa diharapkan dapat meningkatkan motivasi intrinsik yang ada melalui kesadaran akan diri sendiri dan mempertahankan motivasi ekstrinsik yang sudah dimiliki.

Bagi Universitas Bunda Mulia dapat lebih sering mengadakan kegiatan yang dapat lebih mengembangkan motivasi seperti mengadakan seminar tentang motivasi untuk seluruh mahasiswa di Universitas Bunda Mulia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, S. (2002). *Teori motivasi*. Jakarta. Studia press
- Atkinson, R.L., Atkinson, R.C., & Hilgard, E.R. (1983). *Pengantar Psikologi*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Azwar, S. (2003). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Chaplin, J.P. (1995). *Kamus Lengkap Psikologi*. (Terjemahan Dr. Kartini Kartono). Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Djaali, H. (2008). *Psikologi pendidikan*. Jakarta: Bumi aksara
- Ganda, Y. (1987). *Petunjuk praktis (cara mahasiswa belajar di perguruan tinggi)*. Jakarta: Cipta restu perdana.
- Gibson, Ivancevich, and Donnelly. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Hamalik, Oemar. (2002). *Psikologi Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Hasibuan, S.P.M. (1999). *Organisasi dan Motivasi*: Bumi Aksara
- Iriani, Nur Ida. (2002). *Pengaruhnya Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas*. Malang. Jurnal Aplikasi Manajemen, vol 8 no 2 Mei 2010, Terakreditasi SK Dirjen Dik No.43/DIKTI/KEP/2008
- Neuman, W. L. (2000). *Social Research Methods Qualitative and Quantitative Approaches 4<sup>th</sup> Edition*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon
- Nugraheni, D.A. (2007). *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Paramedis Keperawatan (Skripsi)*. Kediri: Universitas Brawijaya
- Santrock, J.W. (2002). *Life-Span Development*. Jakarta: Erlangga
- Santrock, J.W. (2004). *Educational Psychology*. New York: McGraw-Hill Co
- Santrock, J.W. (2008). *Psikologi Pendidikan (edisi kedua)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sardiman, A.M. (2000). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press

Setiawan, Roy. (2010). *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Surabaya: Universitas Kristen Petra

Sugiyono. (1999). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta

Suryabrata, S. (1993). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Uyanto, S.S. (2009). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Winkel, W.S. (2005). *Psikologi Pengajaran*. Yogyakarta: Media Abadi