MOTIVASI KERJA

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini sangat diperlukan seseorang dalam menjalankan segala aktivitasnya. Dalam menjalankan hidup, seseorang memerlukan banyak motivasi agar ia dapat menjalankan segala sesuatu yang dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Dalam dunia pendidikan, seorang anak memerlukan motivasi baik dari orang tua, guru maupun teman-temannya agar ia mampu meningkatkan prestasi belajarnya. Hal ini pula yang dibutuhkan orang dalam dunia kerja. Seseorang hanya dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan motivasi kerja yang baik pula. Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri orang itu saja, melainkan memerlukan perpaduan baik dari diri sendiri maupun lingkungan kerja itu sendiri.

Seperti yang dikatakan Liang Gie, motive atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi atau motivation berarti pemberian motiv, penimbulan motiv atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivation adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Menurut arti katanya, motivasi atau motivation berarti motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Sedangkan dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Senada dengan hal tersebut para ahli berpendapat : Gibson, Ivancevich, dan Donnelly mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja (Herzberg dalam Robbins). Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan diwujudkan dalam satu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Reksohadiprodjo dan Handoko).

Manusia dalam aktivitas kebiasaannya, memiliki semangat untuk mengerjakan sesuatu asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinya memiliki suatu nilai yang sangat berharga, yang tujuannya jelas pasti untuk melangsungkan kehidupannya, rasa tentram, rasa aman dan sebagainya. Motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang. Dan motivasi dasar inilah yang mereka usahakan sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi untuk turut berperan dengan baik (Drucker dalam Anoraga). Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah tenaga pendorong atau daya kekuatan untuk melakukan suatu usaha yang diarahkan pada perilaku yang melibatkan diri dengan pekerjaan. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Definisi motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan dan motivasi kerja adalah pendorong semangat yang menimbulkan suatu dorongan. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut George R. dan Leslie W. mengatakan bahwa motivasi adalah “……*getting a person to* *exert a high degree of effort* ….” yang artinya motivasi membuat seseorang bekerja lebih berprestasi. Sedang Ravianto dalam bukunya ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja, yaitu atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang, jenis pekerjaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

Mathis & Jackson, megatakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan. Robbins, *motivation as the processes that account for individual’s intensity, direction and* *persistence of effort toward attaining a goal*, Wexley & Yukl, memberikan batasan sebagai “*the process by which behavior is energized and directed*”. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakann tugas bagi seorang manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan.

Di dalam buku Thoha, mengatakan bahwa perilaku manusia itu hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya di rangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Motivasi, kadang-kadang istilah ini dipakai silih berganti dengan istilah-istilah lainnya, seperti misalnya kebutuhan, keinginan, dorongan, semangat atau impuls. Robbin, mengatakan bahwa suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri setiap individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dimana perilaku yang bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang kuat. Selain itu konsep motivasi digunakan untuk menunjukkan arah perilaku.

Kemudian menurut Nimran, mendefinisikan motivasi adalah sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa :

a. Produktivitas

b. Kehadiran atau Perilaku kerja kreatifnya.

Sedangkan menurut Adair, Motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan. Definisi yang sederhana dari kata ‘motivasi’ mungkin "membuat orang mengerjakan apa yang harus dikerjakan dengan rela dan baik". Menurut Martoyo, motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (*driving force)* disini dimaksudkan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup dan kecendrungan untuk mempertahankan hidup. Kunci yang terpenting untuk itu tak lain adalah pengertian yang mendalam tentang manusia.

Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Telah dibatasi bahwa memanfaatkan pegawai yang memberi manfaat kepada perusahaan. Ini juga berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pimimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Menurut The Liang Gie Cs. bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain (pegawai) untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang tersebut. Oleh karena itu seorang manajer dituntut pengenalan atau pemahaman akan sifat dan karateristik pegawainya, suatu kebutuhan yang dilandasi oleh motiv dengan penguasaan manajer terhadap perilaku dan tindakan yang dibatasi oleh motiv, maka manajer dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan keinginan organisasi.

Menurut Martoyo, motivasi kinerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Menurut Gitosudarmo dan Mulyono, 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. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seorang manusia pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong perbuatan tersebut. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan atau pekerja untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Ada dua macam motivasi dilihat dari sumbernya:

1. Motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*) adalah motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya.
2. Motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*) adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal.

**Proses Motivasi**

Proses terjadinya motivasi menurut Zainun adalah disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar. Dan untuk memenuhi kebutuhan timbullah dorongan untuk berperilaku. Bilamana seseorang sedang mengalami motivasi atau sedang memperoleh dorongan, maka orang itu sedang mengalami hal yang tidak seimbang. Setiap manusia dengan berbagai kebutuhan tidak akan pernah puas dalam memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu proses motivasi akan terus berlangsung selama manusia mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi. Pada dasarnya proses terjadinya motivasi menunjukkan adanya dinamika yang terjadi disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar dan untuk memenuhinya terjadi dorongan untuk berprilaku. Jangka waktu tertentu akan timbul kebutuhan lagi untuk dipenuhi.

**Pendekatan Motivasi Kerja**

Dalam perkembangannya, motivasi dapat dipandang menjadi empat pendekatan, antara lain:

1. Pendekatan Tradisional (*traditional approach*)

Pertamakali dikemukakan oleh Frederick W. Taylor dari manajemen ilmiah (*scientific* *management school*). Dalam model ini yang menjadi titik beratnya adalah pengawasan dan pengarahan. Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima.

2. Pendekatan Hubungan Manusia (*human relation model*)

Pendekatan ini selalu dikaitkan dengan pendapat Elton Mayo. Mayo mengemukakan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Dari pendekatan ini manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka berguna dan lebih penting.

3. Pendekatan Sumber Daya Manusia (McGregor)

Dalam pendekatan ini dinyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

4. Pendekatan Kontemporer (*contemporary approach*)

Didominasi oleh tiga tipe motivasi: teori isi, teori proses dan teori penguatan. Dalam teori ini manajer harus dapat memahami kebutuhan para anggotanya untuk meningkatkan tanggung jawab dan kesetiaannya atas pekerjaan dan organisasi.

Tujuan motivasi adalah :

Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.

Meningkatkan produktivitas kerja.

Mempertahankan kestabilan.

Meningkatkan kedisiplinan.

Mengefektifkan pengadaan.

Meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Meningkatkan loyalita, kreatifitas dan partisipasi.

Meningkatkan kesejahteraan.

Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas.

Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan.

Jenis-jenis Motivasi

Motivasi digolongkan menjadi dua macam yaitu sebagai berikut :

a. Motivasi internal

Motivasi internal adalah motivasi yang tumbuh dari dalam diri seseorang tanpa dipengaruhi oleh orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

b. Motivasi eksternal

Motivasi eksternal adalah motivasi yang datang dari luar diri seseorang dengan harapan dapat mencapai sesuatu tujuan yang dapat menguntungkan dirinya.

Motivasi kerja tampak dalam dua segi yang berbeda yakni :

a. Pertama

Kalau dilihat dari segi aktif atau dinamis, motivasi kerja tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja agar produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

b. Kedua

Jika dilihat dari segi pasif motivasi nampak sebagai suatu kebutuhan juga sekaligus menggerakkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan.

**Bentuk-Bentuk Motivasi**

Motivasi Positif

Motivasi positif merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memberikan penambahan tingkat kepuasan tertentu.

Motivasi Negatif

Motivasi negatif merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara menakut-nakuti atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu secara terpaksa.

**Dasar-Dasar Pokok Motivasi Kerja**

Motivasi dapat mamacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produkitvitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaaan. Sumber motivasi adalah Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Motivasi itu timbul karena beberapa faktor, yakni :

1) Adanya perasaan ingin mencapai sesuatu hasil dengan melakukan pekerjaan menantang dengan baik.

2) Suatu kebutuhan dari dalam diri sendiri yang ingin melakukan suatu pekerjaan yang baik.

3) Melakukan pekerjaan menurut perasaan adalah penting.

4) Apa yang dilakukan itu selalu berkaitan dengan suatu tujuan.

5) Apa yang dikerjakan itu adalah sesuatu yang menarik.

6) Melakukan pekerjaan dengan harapan akan ada promosi.

7) Mengerjakan sesuatu adalah membantu organisasi mencapai tujuannya.

8) Mengharapkan kemungkinan kenaikan penghasilan.

9) Mengerjakan sesuatu sebagai kredit untuk keperluan penilaian penampilan prestasi yang akan datang.

10) Untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan dari atasan.

11) Melakukan sesuatu dengan kemungkinan bertambahnya kebebasan dalam pekerjaan.

12) Harapan akan pengakuan dari teman sejawat.

13) Melaksanakan tugas dengan tekad tidak menginginkan kelompoknya berpenampilan buruk.

14) Jaminan adanya keamanan kerja yang prima.

15) Mengerjakan sesuatu karena dorongan oleh kondisi fisik pekerjaan yang baik.

Terdapat beberapa aspek yang terpengaruh terhadap motivasi kerja, yakni: Rasa aman dalam bekerja, Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif. Lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, Pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan Rekan-rekan kerja yang menyenangkan, Kejelasan akan standar keberhasilan, Bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan. Pada dasarnya proses dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan yang pada akhirnya akan mencapai jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi. Sebagai contohnya, beberapa karyawan secara regular menghabiskan sebagian besar waktunya untuk berbicara atau mendiskusikan sesuatu di kantor, yang sebenarnya hanya untuk memuaskan kebutuhan sosialnya. Langkah ini sebagai suatu usaha yang bagus, namun tidak produktif tanpa dapat mewujudkan hasil kerja atau target kerja.

**Faktor Motivasi Kerja**

Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi munculnya motivasi kerja seseorang. Suatu hal (keadaan atau peristiwa) yang ikut menyebabkan atau mempengaruhi terjadinya sesuatu. Berikut adalah berbagai faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja seseorang:

1. Kesejahteraan

Dapat diartikan sebagai tingkat kesejahteraan pekerja tersebut. Berdasarkan Habibi, adanya jaminan dari sebuah perusahaan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya suatu perasaan aman yang dirasakan oleh seorang karyawan dengan adanya kesejahteraan dari perusahaan berupa jaminan asuransi, seperti jaminan sosial tenaga kerja. Adanya rasa keamanan ini cukup penting bagi seorang pekerja. Rasa keamanan ini akan meringankan beban pikiran pekerja yang sudah sibuk dengan pekerjaannya.

2. Penghargaan

Seorang pekerja akan lebih memiliki dorongan bekerja dengan adanya sebuah penghargaan terhadap hasil kerjanya. Hal ini berpengaruh di dalam dua sisi. Seorang pekerja ingin mendapatkan sebuah penghargaan yang secara langsung menjadi motivasi mereka untuk bekerja.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja yang nyaman akan memberi dorongan motivasi terhadap pekerjaan. Selain itu, adanya lingkungan kerja tersebut akan memudahkan pekerjaan mereka. “Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga memiliki semangat bekerja dan meningkatkan karyawan”.

4. Masa Kerja

Orang yang memiliki masa kerja yang lebih lama cenderung lebih memiliki motivasi kerja dibandingkan pekerja baru. Komitmen seorang pekerja akan meningkat seiring dengan bertambahnya usia dan semakin lama mereka bekerja. Komitmen terhadap kerja tersebut dapat kita kaitkan dengan adanya motivasi kerja dalam diri seseorang.

5. Tingkat Pendidikan

Seorang calon pekerja cenderung memiliki keinginan untuk kerja yang lebih tinggi bila mereka memiliki pendidikan yang mencukupi. Hal ini bisa dikaitkan dengan salah satu bagian didalam faktor kesejahteraan. Seorang pekerja akan mendapat peningkatan motivasi kerja bila memiliki rasa jaminan terhadap pekerjaan mereka. Pada hal ini, tingkat pendidikan seseorang memiliki peran penting sebagai sebuah jaminan bagi seseorang untuk mendapat pekerjaan dan menjamin pengertian terhadap fokus dari suatu pekerjaan.

**Manfaat Motivasi Kerja**

Sebagai dorongan untuk bekerja itu sendiri, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja seseorang. Orang yang memiliki motivasi untuk bekerja akan lebih berkomitmen didalam pekerjaan. Secara langsung, semangat kerja tersebut akan meningkatkan kinerja seseorang. Semakin besar kinerja seorang pekerja, maka produktivitas mereka akan meningkat. Hal ini tentu berpengaruh secara langsung terhadap kemampuan seseorang, terutama dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Dapat disimpulkan bahwa motivasi itu penting karena memengaruhi semangat kerja, produktivitas pekerja, pendapatan kerja dan terjaminnya kesejahteraan pekerja.

**Peranan Motivasi Kerja dalam suatu Organisasi**

Motivasi mempengaruhi kerja seseorang sebesar 80% sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi adalah faktor penting bagi keberhasilan kerja. Dalam fungsinya sebagai salah satu variabel penting yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam lingkungan kerja, motivasi memiliki dampak pada produktivitas kerja karyawan tersebut. Motivasi kerja yang tinggi akan memungkinkan diperolehnya produktivitas yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat As'ad bahwa kuat lemahnya motivasi kerja ikut membantu besar kecilnya keluaran. Jadi, motivasi kerja inilah yang akan memberi bentuk pada pekerjaan dan hasil yang diperolehnya. Motivasi seseorang dalam bekerja akan menentukan sikap kerjanya. Individu yang mempunyai motivasi tinggi dapat bekerja dengan kualitas dan kuantitas yang lebih baik.

Kaitan motivasi kerja dengan unjuk kerja dapat diungkapkan sebagai berikut: unjuk kerja (*performance*) adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*) dan peluang (*opportunities*), dengan kata lain unjuk kerja adalah fungsi dari motivasi kerja kali kemampuan kali peluang. Ungkapan ke dalam rumus menjadi:

Unjuk kerja = Motivasi kerja X Kemampuan X Peluang

Bila motivasi kerja rendah, maka unjuk kerjanya akan rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya pun tersedia. Misalnya, seorang sarjana komputer bekerja dalam perusahaan konsultasi dalam bidang teknologi informasi sebagai tenaga ahli (peluang ada dan punya kemampuan yang diperlukan). Namun suasana kerja, hubungan antar tenaga kerja, kebijakan perusahaan tidak dirasakan sesuai, maka “semangat” kerjanya menurun dengan hasil unjuk kerjanya kurang. Sebaliknya jika motivasi kerjanya besar, namun peluang untuk menggunakan kemampuan-kemampuannya tidak ada atau tidak diberikan, unjuk kerjanya juga akan rendah. Kalau motivasi kerja tinggi, peluang ada, namun karena keahliannya dalam bidang tersebut tidak pernah ditingkatkan lagi, unjuk kerjanya juga tidak akan tinggi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa peranan motivasi dalam kerja, yaitu :

1. Perusahaan yang mampu memotivasi karyawannya akan membuat karyawan mengikuti arah dan tujuan yang dikehendaki perusahaan.

2. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi jarang berhadapan dengan masalah-masalah pelanggaran disiplin kerja.

3. Apabila terjadi perubahan dalam manajemen perusahaan, bagi karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan dapat menerima perubahan itu asalkan diberi penjelasan tentang terjadinya perubahan perusahaan tersebut.

4. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan bersedia bekerja secara khusus, terutama pada waktu perusahaan berada dalam keadaan sulit, misalnya bekerja lembur dan kerja ekstra keras.

5. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan lebih berhati-hati dalam menggunakan peralatan atau perlengkapan kerja, misalnya untuk karyawan dengan jenis pekerjaan yang menggunakan mesin.

6. Karyawan dengan motivasi tinggi dapat bekerja dengan kuantitas dan kualitas kerja yang baik. Karyawan selalu berusaha untuk memproduksi hasil kerja yang sebaik mungkin.

Dari definisi-definisi di atas dapat dikatakan bahwa peranan motivasi kerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja, yang menyebabkan karyawan bersemangat dan terdorong untuk bekerja.

**Cara untuk meningkatkan motivasi kerja ialah sebagai berikut :**

* Memotivasi lewat sentuhan-sentuhan kecil
* Mengobarkan semangat bawahan dengan cara membuat mereka merasa penting
* Memberikan kritik yang konstruktif untuk bawahan
* Menggunakan taktik untuk mengatasi bawahan yang tidak loyal

Beberapa bentuk sentuhan-sentuhan kecil yang membuat seseorang termotivasi, antara lain:

a) Mengucapkan salam lebih dahulu;

b) Mengembangkan jabat tangan yang hangat dengan menatap matanya;

c) Memberikan pujian yang tulus dan menghargai orang mengerjakan dengan benar;

d) Berikan senyuman pada saat bertemu dan berpisah;

e) Tanyakan kesehatan dan kondisi keluarganya dan tunjukkan rasa empati.

Mengobarkan Semangat dengan Cara Membuat seseorang Merasa Penting

Beberapa cara manajer dapat membuat karyawannya merasa penting, antara lain:

a) Dengarkanlah mereka secara baik-baik dengan penuh perhatian;

b) Jangan sekali-sekali pada saat bawahan menghadap di ruang Anda, Anda mendengarkan sambil menulis, menandatangani surat atau mengangkat telepon;

c) Hargai pendapat dan ide-idenya, tanggapilah dengan umpan balik yang positif;

d) Memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan training.

Beberapa cara mengkritik secara konstruktif untuk bawahan terkait pemberian motivasi yaitu sebagai berikut.:

a) Jika ada sesuatu yang tidak beres, usahakan mencari siapa yang bersalah atas hal itu secara tepat;

b) Jelaskan kepada bawahan mengenai suatu kesalahan secara spesifik dan berilah kesempatan pada orang yang bersalah untuk mengetahui secara jelas kesalahannya;

c) Seharusnya kita dapat mengendalikan diri pada saat mengkritik seseorang;

d) Seharusnya kita biasa memberikan kritik secara pribadi;

e) Tunjukkan bahwa kita turut bertanggung jawab atas kesalahan bawahan;

f) Dengarkan dengan sabar penjelasan dan alasan dari orang yang melakukannya.

g) Bantulah orang tersebut untuk memperoleh kembali kepercayaan dan harga dirinya;

h) Seharusnya kita bisa memaafkan dan melupakan suatu kesalahan.

Beberapa taktik mengatasi bawahan yang tidak loyal antara lain:

a) Keteladanan pada mereka, sikap dan perilaku kita harus pantas menjadi contoh, jangan pernah melakukan sesuatu yang tidak pantas di hadapan mereka;

b Bertindaklah adil jika kita terpaksa memperlakukan istimewa terhadap satu atau beberapa orang, berikan penjelasan mengapa ia berbuat begitu agar ia memahami;

c) Menjaga perkataan kita terutama pada saat marah, kata-kata yang menusuk hati tidak akan membuat orang sadar tapi sebaliknya justru akan antipati pada kita.

**Beberapa teori Motivasi**

Dibawah ini akan di jabarkan beberapa teori-teori motivasi menurut para pakar yang dapat anda pelajari yakni sebagai berikut :

a. Teori Maslow

Setiap individu memiliki kebutuhan dari yang terkecil hingga terbesar. Tingkatan kebutuhan manusia bisa dijabarkan ke dalam piramida kebutuhan Maslow. Piramida tersebut menjadi gambaran bagaimana tingkat kebutuhan setiap individu. Tingkatan tersebut juga penting diketahui, karena akan terjadi pada setiap orang.

Dalam memenuhi kebutuhan tersebut, individu melakukannya dari tingkat yang terkecil. Misalnya, seseorang haus, maka orang itu akan memenuhi kebutuhan dirinya untuk minum terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan lainnya. Adanya tingkatan kebutuhan itu disebut kebutuhan Maslow. Maslow menganggap bahwa kebutuhan yang paling rendah harus dipenuhi terlebih dahulu dari kebutuhan menengah sampai kebutuhan paling tinggi. Hierarki kebutuhan Maslow tergambar dari sebuah piramida yang berisi tingkatan kebutuhan. Ada lima tingkatan kebutuhan Maslow, yaitu kebutuhan fisiologi, rasa aman, rasa memiliki dan kasih sayang, penghargaan, serta aktualitas diri.

Dari tingkat kebutuhan tersebut, Maslow menggambarkan sebagai tingkatan atau tangga kebutuhan. Maslow berpendapat bahwa setelah manusia memenuhi kebutuhan paling bawah, manusia akan memenuhi kebutuhan di tingkat berikutnya. Apabila manusia memenuhi kebutuhan pada tingkat atas tetapi tingkat bawah belum terpenuhi, maka manusia akan kembali lagi pada kebutuhan sebelumnya. Menurut Maslow, adanya hierarki kebutuhan tersebut didorong oleh dua kekuatan, yaitu motivasi kekurangan dan motivasi perkembangan atau pertumbuhan. Motivasi kekurangan bertujuan untuk mengatasi ketegangan manusia akan kekurangan kebutuhan yang ada. Motivasi perkembangan atau kebutuhan didasarkan atas kapasitas manusia untuk tumbuh dan berkembang. Dua kapasitas tersebut merupakan kapasitas bawaan manusia, sehingga manusia tidak bisa lepas dari dua kapasitas itu.

**Hierarki Kebutuhan Maslow**

Seperti yang telah dijelaskan di atas, bahwa hierarki kebutuhan maslow memiliki 5 tingkatan, yakni:

1. **Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan paling dasar yang lebih berhubungan pada kebutuhan fisik, seperti kebutuhan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur, dan oksigen. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan yang memiliki potensi besar untuk menuju ke tingkat kebutuhan berikutnya. Misalnya, ketika manusia merasa lapar, maka akan mengabaikan atau menekan dulu kebutuhan lain. Manusia akan memuaskan rasa lapar tersebut dengan mencari makanan dan minuman. Untuk manusia yang sudah mapan, sebuah rasa lapar merupakan gaya hidup. Mereka sudah memiliki cukup makanan, tetapi yang mereka rasakan ialah citarasa dari makanan yang mereka inginkan. Berbeda dengan manusia yang belum mapan, ketika merasa lapar, mereka tidak mementingkan cita rasa, tekstur, bau, ataupun temperatur.

Kebutuhan Fisiologi berbeda dengan kebutuhan lain karena kebutuhan fisiologi memiliki dua hal. Pertama, kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi atau minimal dapat diatasi, seperti pada kebutuhan makan manusia. Setelah selesai makan mereka akan merasa kenyang dan kemungkinan bisa merasa mual ketika dihadapkan dengan makanan lagi. Kedua, kekhasan dari kebutuhan psikologis ini ialah kebiasaan yang diulang-ulang. Pada saat seseorang tersebut telah memenuhi rasa laparnya, selanjutnya rasa lapar tersebut akan muncul kembali dan terus berulang-ulang, mereka akan memenuhi kebutuhan tersebut. Pada kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi tidak terus menerus muncul. Dalam manajer implikasi, kebutuhan psikologis bisa ditujukan kepada kebutuhan psikologi karyawan. Perusahaan harus memberikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya. Selain itu, perusahaan juga memberikan kebutuhan waktu makan dan istirahat yang cukup.

1. **Kebutuhan Akan Rasa Aman**

Setelah kebutuhan fisiologis sudah terpenuhi, maka ada kebutuhan rasa aman, seperti rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan, dan kebebasan dari berbagai ancaman, teroris, penyakit, takut, cemas, atau bencana alam. Apabila kebutuan fisiologi perlu dipenuhi secara total, sedangkan kebutuhan akan rasa aman tidak bisa terpenuhi secara total. Manusia tidak bisa dapat terlindungi dari berbagai ancaman meteor, kebanjiran, atau ancaman dari orang lain.

Menurut Maslow, orang-orang yang tidak merasa aman mempunyai tingkal laku yang berbeda. Mereka akan bertingkah laku seperti orang yang memiliki ancaman besar. Orang yang merasa tidak aman otomatis akan mencari kestabilan dan akan berusaha keras menghindari hal-hal atau keadaan yang asing atau yang tidak diharapkan, manajer dapat memberikan jaminan keamanan kepada karyawan, seperti lingkungan yang aman, tempat yang higienis, atau jaminan pensiun, sehingga mereka merasa aman baik dalam lingkungan ataupun finansial.

1. **Kebutuhan Akan Rasa Memiliki dan Kasih Sayang**

Setelah dua kebutuhan di atas terpenuhi, selanjutnya akan muncul kebutuhan akan rasa memiliki-dimiliki dan kasih sayang. Manusia akan mencari sahabat, pasangan, keturunan, dan kebutuhan untuk dekat dengan keluarga. Seseorang yang cintanya sudah relatif terpenuhi tidak akan merasa panik ketika menolak cinta dan ketika ada seseorang yang menolak dirinya, ia juga tidak merasa hancur. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan cinta merupakan cinta yang memberi dan cinta yang menolak. Kita perlu memahami cinta, mengamalkannya, menciptakannya, dan mengajarkannya. Manajer perlu mendorong tim untuk mengatur kegiatan sosial. Dari kegiatan sosial tersebut akan menciptakan persahabatan dan keluarga. Dengan begitu kebutuhan akan kasih sayang dapat terpenuhi.

1. **Kebutuhan Akan Penghargaan**

Setelah tiga kebutuhan di atas terpenuhi, manusia akan mengejar kebutuhan akan penghargaan, seperti menghormati orang lain, status, ketenaran, reputasi, perhatian, dan sebagainya. Menurut Maslow, kebutuhan akan penghargaan juga terbagi atas dua tingkatan, yaitu tingkatan yang rendah dan tinggi. Tingkatan rendah yaitu kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan status, ketenaran, reputasi, perhatian, apresiasi, martabat, dan dominasi. Kebutuhan yang tinggi ialah kebutuhan harga diri seperti perasaan, keyakinan, kompetensi, prestasi, penguasaan, kemandirian, dan kebebasan. Maslow berpendapat, apabila kebutuhan harga diri sudah teratasi, maka manusia siap memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi lagi.

Kebutuhan ini berhubungan erat dengan kebutuhan harga diri. Manajer harus memberi *reward* untuk karyawan yang mampu mencapai atau melebihi target mereka. Manajer juga bisa mempromosikan kepada karyawan untuk menempati kedudukan yang lebih tinggi. Hal ini akan membuat karyawan memiliki harga diri dan kebutuhan atas penghargaan terpenuhi.

1. **Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkatan kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini melibatkan keinginan yang terus-menerus untuk mencapai potensi. Menurut Maslow, kebutuhan ini ialah kebutuhan yang dimiliki manusia untuk melibatkan diri sendiri untuk menjadi apa yang sesuai keinginannya berdasarkan kemampuan diri. Manusia akan memenuhi hasratnya sesuai dengan kemamuan yang dimiliki pada dirinya. Manajer dapat menantang karyawan dalam pekerjaannya, sehingga ketrampilan dan kreatifitas karyawan dapat meningkat dan terpakai sepenuhnya. Bukan hanya itu, peluang berkembang juga perlu diberikan agar karyawan dapat mengembangkan kariernya. Manajer bisa membuat tantangan tersebut sebagai dorongan kepada karyawan. Dengan begitu, tumbuh motivasi karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan aktualisasi diri.

Itulah lima kebutuhan Maslow yang akan terus ada selama manusia hidup. Lima kebutuhan tersebut berjenjang dari mulai yang mendesak hingga muncul dengan sendirinya. Ketika kebutuhan yang mendesak sudah dapat terpenuhi, maka dengan sendirinya kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi akan muncul. Dari implikasi pada setiap kebutuhan, bukan hanya dapat terjadi pada bidang manajer saja. Tingkatan kebutuhan Maslow juga dapat terjadi pada setiap individu.

Hierarki kebutuhan maslow bisa digambarkan menggunakan piramida untuk memudahkan tingkatan kebutuhan dari yang terkecil sampai terbesar. Tingkatan kebutuhan tersebut juga tidak bisa terlewati, setiap kebutuhan akan mencapai tingkatan secara teratur. Manusia tidak bisa memenuhi kebutuhan yang paling besar apabila kebutuhan yang terkecil belum terpenuhi. Misalnya, manusia tidak bisa mendapatkan kebutuhan rasa memiliki atau kasih sayang sebelum kebutuhan psikologisnya terpenuhi, begitu pun seterusnya. Di samping itu, kebutuhan psikologis merupakan kebutuhan yang paling dasar. Manusia harus mendapatkan kebutuhan psikologis untuk mencapai kebutuhan lain. Kebutuhan tersebut berasal dari fisik setiap individu, sehingga menjadi kunci utama untuk melangkah mencapai kebutuhan selanjutnya.

b. Teori Keadilan

Teori ini dikembangkan oleh Adam, menyatakan bahwa terdapat tiga komponen dari teori ini yaitu sebagai berikut :

1. *Input*

Input adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja

2. *Outcome*

Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan, misalnya upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali, kesempatan berprestasi untuk mengekspresikan diri.

3. *Comparison person*

Comparison Person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

4. *Equity in equity*

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya karyawan adalah hasil dari membandingkan antara *input-outcome* karyawan tersebut dengan perbandingan *input-outcome* karyawan lainnya. Jadi, akan terdapat dua kemungkinan yaitu sebagai berikut :

=> Jika terjadi keseimbangan (*equity*)

Maka karyawan tersebut mengalami kepuasan.

=> Jika terjadi ketidakseimbangan

Maka akan ada dua akibat yang terjadi yaitu keseimbangan yang menguntungkan dirinya dan ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding atau comparison person.

c. Teori Harapan

Teori ini dikemukakan oleh Vroom, mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting yaitu sebagai berikut :

1. Harapan (*expectancy*).

2. Nilai (*valence*).

3. Pertautan (*inatrumentality*).

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah pada hasil yang diinginkan. Yang artinya apabila seseorang menginginkan sesuatu dan jalan telah terbuka untuknya maka yang bersangkutan akan berusaha untuk mendapatkannya. Akan tetapi, jika seseorang menginginkan sesuatu cukup besar, maka yang bersangkutan akan terdorong untuk memperolehnya. Namun sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya pun akan menjadi rendah.

d. Teori Motivasi Prestasi

Menurut teori ini karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dan dorongan serta motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh :

1. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat.

2. Harapan keberhasilannya.

3. Nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

Hal – hal yang memotivasi seseorang untuk mencapai tujuannya adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi.

2. Kebutuhan akan afiliasi.

3. Kebutuhan kekuasaan.

Teori motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu teori kepuasan (*content theory*) dan teori proses (*process theory*). Teori ini dikenal dengan nama konsep Higiene, yang mana cakupannya adalah:

1. Isi Pekerjaan.

Hal ini berkaitan langsung dengan sifat-sifat dari suatu pekerjaan yang dimiliki oleh tenaga kerja yang isinya meliputi :

Prestasi, upaya dari pekerjaan atau karyawan sebagai aset jangka panjang dalam menghasilkan sesuatu yang positif di dalam pekerjaannya, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu.

2. Faktor Higienis.

Suatu motivasi yang dapat diwujudkan seperti halnya : gaji dan upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antara pribadi, kualitas supervisi.

Pada teori tersebut bahwa perencanaan pekerjaan bagi karyawan haruslah menunjukkan keseimbangan antara dua faktor.

e. Teori Motivasi Kepuasan.

Teori yang didasarkan pada kebutuhan insan dan kepuasannya. Maka dapat dicari faktor-faktor pendorong dan penghambatnya. Pada teori kepuasan ini didukung juga oleh para pakar seperti Taylor yang mana teorinya dikenal sebagai Teori Motivasi Klasik. Teori secara garis besar berbicara bahwa motivasi kerja hanya dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis. Yaitu bagaimana mempertahankan hidupnya.

f. Teori Motivasi Proses.

Teori ini berusaha agar setiap pekerja giat sesuai dengan harapan organisasi perusahaan. Daya penggeraknya adalah harapan akan diperoleh si pekerja.

Dalam hal ini teori motivasi proses yang dikenal seperti :

Teori Harapan (*Expectancy Theory*), komponennya adalah: Harapan, Nilai (*Value*) dan Pertautan (*Instrumentality*).

Teori Keadilan (*Equity Theory*), hal ini didasarkan tindakan keadilan diseluruh lapisan serta obyektif di dalam lingkungan perusahaannya.

Teori Pengukuhan (*Reinfocement Theory*), hal ini didasarkan pada hubungan sebab-akibat dari pelaku dengan pemberian kompensasi.

g. Teori Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation*) dari McClelland

Teori ini menyatakan bahwa seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi dan peluang yang ada. Kebutuhan pekerja yang dapat memotivasi gairah kerja adalah : Kebutuhan akan prestasi dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan akan kekuasaan : kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (*tanpa dipaksa*) tidak akan berprilaku demikian.

i. Teori X dan Y dari Mc. Gregor.

Pada asumsi teori X menandai kondisi dengan hal-hal seperti karyawan rata-rata malas bekerja, karyawan tidak berambisi untuk mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindar dari tanggung jawab, karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi, karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri. Sedangkan pada asumsi teori Y menggambarkan suatu kondisi seperti karyawan rata-rata rajin bekerja. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah karena tidak ada yang dikerjakan, dapat memikul tanggung jawab, berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi, karyawan berusaha untuk mencapai sasaran organisasi. Dalam hal ini motivasi dan kemampuan karyawan merupakan salah satu aspek atau faktor yang dapat meningkatkan sinergik (*synergistic effect*). Maka pembinaan terhadap sumber daya manusia tidak pada penyelenggaraan latihan (*training*) saja, tetapi juga didukung dengan pengembangan atau pembinaan selanjutnya (*development*).

Faktor Motivasi

Menurut Herzberg yang mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan sebagai berikut :

a. Faktor pemuas (*motivation factor*)

Faktor ini disebut dengan satisfier atau intrinsic motivation yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti :

1. Prestasi yang diraih (*achievement*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan.

2. Tanggung jawab (*responbility*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa.

3. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)

Merupakan teori yang disebut teori tingkat persamaan kepuasan (*the stady-state theory of job* *statisfation*) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.

b. Faktor pemelihara (*maintenance factor*)

Faktor ini disebut dengan disatisfier atau extrinsic motivation. Faktor ini juga disebut dengan *hygene factor* merupakan faktor-faktor yang sifatnya eksintrik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaannya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Dan juga faktor ini disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang dikualifikasikan kedalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut :

1. Keamanan dan keselamatan kerja

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah suatu keadaan di mana karyawan mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik

3. Hubungan interpersonal diantara teman sejawat dengan atasan dan dengan bawahan

Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta kondisi kerja yang harmonis.

Menurut Chatab, faktor motivasi terdiri dari seperti berikut :

a. Hasil kerja, keberhasilan atau prestasi

b. Pengakuan atau penghargaan

c. Pekerjaan yang penuh tantangan

d. Tanggung jawab yang lebih besar

e. Kemajuan dan pertumbuhan

Pemberian Motivasi yang Efektif

Upaya memotivasi karyawan, seorang pimpinan harus mencari waktu yang tepat sesuai situasi dan kondisinya. Situasi yang dapat dipilih oleh pimpinan untuk memotivasi karyawan dilaksanakan secara terencana dalam pertemuan atau rapat yakni seperti berikut :

a. Waktu memberikan tugas kepada bawahan.

b. Waktu mengecek bawahan.

c. Waktu memberikan pengarahan untuk suatu tugas.

d. Waktu pimpinan melakukan percakapan ringan dengan karyawannya secara spontan dan santai.

Adapun pemberian motivasi yang efektif menurut Armstrong yakni perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut ini :

a. Memahami proses dasar motivasi, model kebutuhan, sasaran, tindakan serta pengaruh pengalaman dan harapan.

b. Mengetahui faktor–faktor yang mempengaruhi motivasi, pola kebutuhan yang mendorong kearah sasaran dan keadaan dimana kebutuhan tersebut terpenuhi atau tidak terpenuhi.

c. Mengetahui bahwa motivasi tidak dapat dicapai hanya dengan menciptakan perasaan puas, karena banyak perasaan puas dapat menimbulkan puas diri dan kelambanan.

d. Memahami bahwa disamping semua faktor diatas ada hubungan yang kompleks antara motivasi dan prestasi kerja.

Motivasi akan menjadi lebih efektif jika didukung oleh beberapa kondisi diantaranya seperti :

a. Memberikan insentif yang disesuaikan dengan sistem dan peraturan yang berlaku.

b. Menciptakan hubungan sosial yang penuh dengan kekeluargaan.

c. Jaminan harapan masa depan demi keamanan bekerja.

d. Memberikan penghargaan setiap kegiatan yang positif.

e. Memberikan kesempatan yang luas untuk mengembangkan diri demi kepentingan umum atau kelembagaan.

Motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam, yaitu:

a. Motivasi finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut insentif.

b. Motivasi nonfinansial, yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial/ uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan lain sebagainya.

Elemen-elemen Pokok Sistem Prestasi Kerja

Peranan dari Faktor-faktor Motivasi dalam Penciptaan Kualitas Kerja

Mulai dari adanya manusia di muka bumi, motivasi tersebut sudah ada bertumbuh secara beriringan dengan pertumbuhannya (selama manusia hidup). Keterkaitan dengan para pekerja dan organisasi, pada masa sekarang ini motivasi tersebut sudah menjadi suatu hal yang sudah tidak asing lagi, dan karenanya menjadi perhatian dari para manajer dalam hal mengelola sumber daya manusia yang dijadikan aset penting bagi organisasi. Salah satu faktor yang dirasakan sangat penting di dalam penentuan keberhasilan serta kelangsungan hidup organisasi adalah tingkat kemampuan dan keterampilan dari para pekerjanya.

Tetapi secara kenyataannya tidak semua karyawan yang memiliki kriteria tersebut sesuai dengan harapannya dan juga terdapatnya pekerja yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi, tetapi tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka dengan demikian organisasi tersebut belum menciptakan kualitas kerja yang baik atau prestasi kerja yang sesuai dengan harapannya. Secara garis besar semua organisasi memiliki kepentingan serta tujuan yang berbeda-beda sama seperti yang dimiliki oleh organisasi. Maka perhatian dari para manajer organisasi atau perusahaan sangat diperlukan guna meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia yang dimiliki, agar dapat mencapai tujuan dan dapat bersaing. Disamping itu juga terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan alat pemotivasian karyawan atau pekerja sehingga mereka dapat terdorong dan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya diantaranya adalah:

Melibatkan atau mengikutsertakan dengan maksud mengajak karyawan untuk berprestasi secara efektif dalam proses operasi dan produksi organisasi.

Komunikasi, yaitu melakukan penginformasian secara jelas terhadap tujuan yang ingin dicapai, cara-cara pencapaian dan kendala yang sekiranya akan dihadapi.

Pengakuan, yang pada dasarnya berupa pemberian penghargaan dan pengakuan yang tepat dan wajar kepada karyawan atas prestasi kerja yang dicapai.

Wewenang pendelegasian, yaitu berkaitan dengan pendelegasian sebagai wewenang dan kebebasan untuk mengambil keputusan serta kreatifitas karyawan.

Perhatian timbal balik yaitu berkaitan dengan pengungkapan atas harapan dan keinginan pemilik atau pemimpin dan pengelola organisasi pada karyawan serta memahami, memperhatikan dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya.

Karena melibatkan individu dan organisasi, maka hal tersebut merupakan suatu kerumitan dalam memotivasi pekerja untuk dapat bekerja sesuai dengan harapan. Hal ini mengingatkan bahwa terdapatnya faktor-faktor yang bersumber dari karyawan seperti kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan faktor-faktor yang bersumber dari organisasi itu sendiri seperti, pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, hubungan sesama pekerja, pengawasan, pujian-pujian dan pekerjaan itu sendiri.

--------------0000---------------