

MOTIVASI KERJA DAN MOTIVASI BERHASIL

Tata Mohamad Fatah

(Mahasiswa Prodi MPI Pascasarjana UIN Banten)

ABSTRAK

Pembahasan manajemen berkaitan dengan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian, yang didalamnya terdapat upaya dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Motivasi dibutuhkan oleh bawahan sebagai daya dorong semangat bekerja, sehingga bawahan dalam melaksanakan pekerjaan merasa senang dan tanpa tertekan oleh atasan serta mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Dengan motivasi yang bagus dan tepat, pencapaian tujuan organisasi akan tercapai sesuai dengan target yang sudah ditetapkan. Motivasi kerja yang dilaksanakan secara sadar dan terencana dalam suatu organisasi, merupakan faktor pendorong yang kuat untuk memompa dan memberikan semangat kerja pada bawahan, terutama faktor motivasi yang timbul dari dalam diri (Intrinsik) orang tersebut.

Kata kunci: motivasi, kerja, manajemen,

PENDAHULUAN

Manajemen adalah ilmu yang memberikan arah dan tujuan serta bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Dengan manajemen pencapaian tujuan organisasi akan mudah dicapai dan hal-hal yang akan menghambat pencapaian tujuan segera dapat diantisipasi sedini mungkin sehingga pelaksanaan pencapaian tujuan organisasi dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Pembahasan manajemen berkaitan dengan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian, yang didalamnya terdapat upaya dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Secara keseluruhan, proses pengelolaan merupakan fungsi-fungsi dari manajemen¹.

Kepemimpinan (Leadership) sangat menentukan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, oleh karena itu hal yang mustahil membicarakan kepemimpinan tanpa menyinggung uraian tentang kewibawaan pemimpin dan motivasi. Mengingat pentingnya peranan kewibawaan dan motivasi dalam kerangka pelaksanaan fungsi kepemimpinan, maka

¹ Hikmat, Manajemen Pendidikan, Bandung, Pustaka Setia, 2014, hlm 11.

makalah ini mencoba mengulas tentang motivasi, yang difokuskan pada motivasi kerja dan motivasi keberhasilan .

Motivasi dibutuhkan oleh bawahan sebagai daya dorong semangat bekerja, sehingga bawahan dalam melaksanakan pekerjaan merasa senang dan tanpa tertekan oleh atasan serta mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing . Dengan motivasi yang bagus dan tepat, pencapaian tujuan organisasi akan tercapai sesuai dengan target yang sudah ditetapkan .

PEMBAHASAN

A. Pengertian Manajemen

Manajemen dalam bahasa Inggris artinya *to manage*, yaitu mengatur atau mengelola.² Dalam arti khusus bermakna memimpin dan kepemimpinan, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mengelola lembaga atau organisasi, yaitu memimpin dan menjalankan kepemimpinan dalam organisasi. Orang yang memimpin organisasi disebut *manajer* .³

Banyak definisi manajemen yang dikemukakan oleh para pakar manajemen, antara lain menurut Parker Follet mendefinisikan sebagai proses atau kiat/ seni pencapaian tujuan atau menyelesaikan sesuatu melalui pendayagunaan sumber daya manusia dan materiil secara efisien. Manajemen yang berkenaan dengan pemberdayaan sekolah merupakan alternatif yang paling tepat untuk mewujudkan sekolah yang mandiri dan memiliki keunggulan tinggi .⁴ Kemudian menurut James A.F. Stoner manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemberi pimpinan, dan pengendalian suatu usaha dari suatu organisasi yang penggunaan sumber-sumber daya organisasinya ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya .⁵

Salah satu definisi manajemen yang memasukan unsur motivasi dalam fungsi-fungsi manajemen adalah definisi yang disampaikan oleh John F. Mee, dalam bukunya *Management thought in a Dynamic Economy* menyatakan fungsi manajemen terdiri atas : ⁶ Perencanaan (*Planning*); Pengorganisasian (*Organizing*);

1. ² Malayu S.P, Hasibuan, *Manajer Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Gunung Agung, Jakarta, 1996, hlm,

³ Op cit

⁴ Noer Rohmah & Zaenal Fanani, *Pengantar Manajemen Pendidikan*, Madani, 2017, hlm 2

⁵ Ibid

⁶ Soewarno Handyaningrat, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta, Gunung Agung, 1985, Hlm 26.

Pemberian Motivasi (*Motivating*); Pengawasan (*Controlling*), kemudian fungsi ini dikenal dengan akronim POMCO .

B. Pengertian Motivasi

Melihat fungsi dari Manajemen yang dikemukakan oleh John F Mee (POMCO) didalamnya ada fungsi motivasi, menandakan bahwa seorang pemimpin harus juga dapat berfungsi sebagai motivator terhadap bawahannya . Memahami fungsi motivasi akan membantu dan memudahkan pemimpin dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien .

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu “*Movere*” yang artinya adalah “Menggerakkan” , dan bisa juga kata motivasi berasal dari bahasa Inggris yaitu “*Motivation*” yang berarti dorongan,. Kata kerjanya ada *to motivate* yang berarti mendorong menyebabkan dan merangsang.

Berikut beberapa definisi Motivasi menurut para ahli antara lain :

1. Robert Kreitnet, 2014

Motivasi adalah proses-proses psikoogis yang menyebabkan stimulasi, arahan, dan kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang diarahkan pada suatu tujuan .

2. Hilgart,

Motivasi adalah suatu keadaan dari diri individu tindakan-tindakan atau mencapai tujuan. Sedangkan Minandi mengatakan, motivasi itu adalah yang terdapat dalam diri individu-individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan.

3. Frederick, J.Mc. Donald menjelaskan motivasi merupakan teras dalam diri individu atau manusia yang mendorongnya untuk bertindak, serta proses yang berlangsung dalam diri seseorang untuk bertindak.

4. Soewarno Handyaningrat menguraikan bahwa motivasi menyangkut reaksi berantai yaitu dimulai dari keinginan yang dirasakan, lalu timbul keinginan atau sasaran yang hendak dicapai, kemudian menyebabkan usaha untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan pemuasan.⁷

5. Berelson dan Steiner

⁷ .Ibid, hlm 82

A Motive “ is an inner state that energizes, activities or move (hence motivation), and that directs or channels behavior to ward goals. Terjemahan bebasnya adalah Suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi .⁸

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para pakar tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi adalah proses dorongan yang datang baik dari luar atau dalam diri untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan . Motiv pada hakikatnya merupakan terminologi umum yang memberikan makna, daya dorong, keinginan, kebutuhan, dan kemauan.

Motivasi sebagai konsep manajemen banyak menarik perhatian para ahli. Hal ini dapat dipahami mengingat betapa pentingnya motivasi dalam kehidupan organisasi . Di satu pihak motivasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi setiap unsur pimpinan sedang di pihak lain motivasi merupakan suatu hal yang dirasakan sulit oleh para pemegang pimpinan . Dalam dunia pendidikan motivasi merupakan suatu hal yang sangat diperhatikan bahkan dipentingkan, karena dengan motivasi yang tinggi dan timbul dari dalam (Intrinsik) serta didukung motivasi yang datang dari luar (extrinsik) akan menghasilkan suatu daya yang maha dahsyat guna tercapainya tujuan pendidikan .

Teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli diharapkan membantu para pimpinan didalam melaksanakan kegiatannya, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Berikut beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli :

1. Teori ERG Alderfer

Pada tahun 1969, Clayton Alderfer mempublikasikan artikel tentang kebutuhan manusia yang berjudul “*An Empirical Test of a New Theory of Human Need*”. Teori tersebut merupakan Teori Alternatif terhadap Teori Hirarki Maslow. Teori ini mengemukakan Tiga kebutuhan Manusia yaitu :

- **Kebutuhan Eksistensi** (*Existence needs*) yaitu kebutuhan akan pemenuhan faktor fisiologis dan Materialistis termasuk kebutuhan akan rasa aman.
- **Kebutuhan Hubungan** (*Relatedness needs*) yaitu kebutuhan untuk memiliki hubungan dengan orang lain.

⁸ Wajosumidjo, Kepemimpinan dan Motivasi, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1987, hlm 178.

- **Kebutuhan Pertumbuhan** (*Growth needs*) yaitu kebutuhan atau keinginan untuk bertumbuh dan mencapai potensi diri secara maksimal.

Teori yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer ini kemudian dikenal dengan Teori ERG Alderfer yaitu singkatan dari *Existence*, *Relatedness* dan *Growth*.

2. Teori Motivator-Hygiene Herzberg

Frederick Herzberg adalah seorang Psikolog Amerika Serikat yang mengemukakan Teori Motivator-Hygiene Herzberg. Teori tersebut didapat dari penelitian terhadap 203 akuntan dan teknisi di area Pittsburgh, Amerika Serikat. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan dua faktor yang berbeda yaitu kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja. Teori Motivator-Hygiene Herzberg juga dikenal dengan Teori Dua Faktor.

- **Kepuasan bekerja**, yaitu faktor yang berkaitan dengan pengakuan, prestasi, tanggung jawab yang memberikan kepuasan positif. Faktor ini sering disebut juga dengan *Faktor Motivator*.
- **Ketidakpuasan bekerja**, yaitu faktor yang berkaitan dengan gaji, keamanan bekerja dan lingkungan kerja yang seringkali memberikan ketidakpuasan. Faktor ini sering disebut dengan *Faktor Hygiene*.

3. Teori Harapan Vroom

Seorang professor Kanada yang bernama Victor Vroom pada tahun 1964 dalam bukunya yang berjudul “*Work and Motivation*” mengemukakan sebuah Teori Motivasi yang beranggapan bahwa orang-orang termotivasi untuk melakukan sesuatu karena menginginkan suatu hasil yang diharapkan. Teori tersebut kemudian dikenal dengan sebutan Teori Harapan atau *Expectancy Theory*.

Terdapat 3 konsep Teori Harapan Vroom, yaitu :

- **Harapan** (*Expectancy*), yaitu kepercayaan seseorang bahwa suatu usaha akan menghasilkan kinerja tertentu. *Effort* (Usaha) → *Performance* (Kinerja).
- **Instrumentally**, yaitu kepercayaan seseorang bahwa suatu kinerja akan mendapatkan hasil tertentu. *Performance* (Kinerja) → *Outcome* (Hasil)
- **Valensi** (*Valence*), yaitu mengarah pada nilai positif dan negative yang dirujuk oleh orang-orang terhadap sebuah hasil.

Adapun Motivasi dalam dunia pendidikan, menurut A.M. Sardiman (2005:75) motivasi belajar dapat juga diartikan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelak perasaan tidak suka itu. Kemudian menurut Winkel (2003) dalam Puspitasari (2012) definisi motivasi belajar adalah segala usaha di dalam diri sendiri yang menimbulkan kegiatan belajar, dan menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar serta memberi arah pada kegiatan kegiatan belajar sehingga tujuan yang dikehendaki tercapai. Motivasi belajar merupakan faktor psikis yang bersifat non intelektual dan berperan dalam hal menumbuhkan semangat belajar untuk individu⁹.

C. Pengertian Kerja

Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia, yang dimaksud dengan kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja dapat juga diartikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Dr. Franz Von Magnis di dalam Anogara (2009 : 11), pekerjaan adalah “kegiatan yang direncanakan”. Sedangkan Hegel di dalam Anogara (2009 : 12) menambahkan bahwa “inti pekerjaan adalah kesadaran manusia”.

Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa pekerjaan memungkinkan orang untuk dapat menyatakan diri secara objektif ke dunia ini, sehingga ia dan orang lain dapat memandang dan memahami kebenaran dirinya. Menurut Camus di dalam <http://dhimaskasep.files.wordpress.com>, “tanpa bekerja hidup akan terasa tidak enak, pekerjaan yang tidak berarti membuat hidup tidak bergairah dan kerja merupakan sesuatu yang diinginkan oleh manusia”. Henderson di dalam <http://dhimaskasep.files.wordpress.com> menambahkan bahwa, “manusia perlu bekerja dan ingin bekerja serta pekerjaan yang berarti memberikan dampak fisik dan emosi”.¹⁰

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli terkait dengan arti kerja secara terminologi, maka dapat disimpulkan bahwa kerja adalah melakukan sesuatu yang direncanakan secara sadar yang diinginkan oleh manusia untuk menghasilkan sesuatu .

D. Perbedaan Motivasi kerja dan Motivasi berhasil

⁹ <https://www.zonareferensi.com/pengertian-motivasi-belajar>.

¹⁰ <https://resthoe.blogspot.com/2012/12/pengertian-kerja.html>.

Motivasi salah satu faktor yang dapat mempercepat dan mempermudah pada pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan, maka pemimpin yang mau memahami tentang motivasi ia akan berhasil dalam memimpin organisasinya . Sebaliknya pemimpin yang tidak memahami tentang motivasi ia akan mengalami kesulitan dalam menggerakkan dan mengarahkan bawahannya, sehingga hal tersebut akan menghambat tercapainya tujuan organisasi .

Motivasi dibutuhkan oleh bawahan karena motivasi merupakan amunisi yang tidak terlihat namun efeknya dapat dirasakan, oleh karenanya motivasi tidak boleh dianggap enteng atau sepele dalam menggerakkan dan mengarahkan karyawan untuk mampu bekerja sesuai dengan kehendak pemimpinnya demi tercapainya tujuan organisasi . Jadi yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah motivasi yang terjadi atau terimplementasikan dalam situasi dan kondisi kerja pada suatu organisasi. Dengan kalimat lain dapat juga didefinisikan bahwa Motivasi Kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (Intrinsik) maupun dari luar yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan dalam menjalankan tugas sebagai karyawan .

Motivasi kerja yang diterapkan dalam sebuah organisasi dan kemudian mencapai tujuan dari organisasi yang sudah ditetapkan dengan efisien dan efektif, maka hal tersebut akan mendatangkan efek yang bagus bagi perusahaan atau organisasi. Motivasi kerja juga dapat mendatangkan suatu budaya kerja, apabila budaya kerja tersebut terinternalisasi dalam organisasi maka dapat dikatakan motivasi yang dijalankan oleh pimpinan adalah motivasi berhasil .

Jadi dapat disimpulkan bahwa perbedaan motivasi kerja dengan motivasi berhasil dapat dinyatakan bahwa motivasi berhasil, merupakan effect dari motivasi kerja . Tanpa ada motivasi kerja tidak akan timbul motivasi berhasil, dan motivasi kerja dapat berdiri sendiri sedangkan motivasi berhasil harus bergandengan dengan motivasi kerja.

PENUTUP

Dari paparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa peran motivasi dalam pencapaian tujuan organisasi sangat penting dan harus dilaksanakan oleh pimpinan kepada bawahannya . Motivasi yang dijalankan dengan baik oleh pimpinan akan mempermudah didalam

menggerakkan dan mengarahkan bawahannya sehingga tujuan dari Organisasi dapat dicapai sesuai dengan target yang sudah ditetapkan .

Motivasi kerja yang dilaksanakan secara sadar dan terencana dalam suatu organisasi, merupakan faktor pendorong yang kuat untuk memompa dan memberikan semangat kerja pada bawahan, terutama faktor motivasi yang timbul dari dalam diri (Intrinsik) orang tersebut. Namun motivasi dari luarpun bila dikelola dengan baik oleh atasan atau pimpinan dapat menambah daya dorong yang hebat bahkan mampu menembus tembok China sekalipun .

Peran motivasi dalam semua lini organisasi harus mendapat tempat tersendiri dan menjadi perhatian bagi para pemimpin, maka saat ini motivasi mulai digalakan dan diadakan Diklat-diklat tentang motivasi . Efeck dari banyaknya Diklat-diklat motivasi timbul para motivator-motivator seperti : Mario Teguh, Ary Ginandjar dll.

Motivasi atau dorongan ini dapat juga diterapkan dalam rumah tangga, yaitu memotivasi anak-anak kita agar dapat belajar agama dengan baik dan benar sehingga kedepan anak-anak tidak terpengaruh oleh ajaran-ajaran yang dapat menyesatkan dari diennullah .

DAFTAR PUSTAKA

Hikmat, *Manajemen Pendidikan, Bandung*, Pustaka Setia, 2014

Noer Rohmah & Zaenal Fanani, Malang, Madani, 2017

Malayu SP,Hasibuan. *Manajer Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta,Gunung Agung, 1996

Soewarno Handayingrat, *Pengantar Studi Ilmu Administarsi*, Jakarta, Gunung Agung, 1985 .

Wahjosumidjo , *Kepemimpinan dan Motivasi* , Ghalia Indonesia, Jakarta 1987.

<https://www.zonareferensi.com/pengertian-motivasi-belajar>.

<https://resthoe.blogspot.com/2012/12/pengertian-kerja.html>.

