Motivasi

Pada Bab ini akan dibahas tentang motivasi. Tahukah Anda?

Bahwa dalam menjalankan peran sebagai pemimpin, maka seorang wirausaha dapat memposisikan dirinya sebagai rekan kerja sehingga terjalin hubungan yang baik antara karyawan dengan para pimpinan. Dari hubungan baik tersebut dapat menjaga semangat kerja dan memotivasi karyawan yang mempengaruhi kinerja.

Untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain, maka diperlukan kemampuan motivasi. Secara prinsip kemampuan ini akan ditunjukkan oleh wirausaha dengan kondisi jika ia berada **di depan**, maka ia akan memberi **Teladan atau** **Contoh Tindakan Yang Baik**, jika ia berada **di tengah** atau di antara Karyawan, **maka ia akan menciptakan ide dan inovasi**, jika ia berada **di belakang**, maka ia akan **Memberikan dorongan dan Arahan**" Keberhasilan merupakan sebuah output dari proses yang berkesinambungan dan akumulasi berbagai faktor pendorong. Menurut Basith (Ditjend Dikti 2013), Keberhasilan seseorang tergantung dari berbagai faktor. Faktor yang paling berpengaruh adalah motivasi. sehingga dapat dirumuskan dalam fungsi berikut:

P = f (M,A,O)

Dimana:

P = Performent /Produktivitas, F = Fungsi, M = Motivation (Motivasi) , A = Ability (Kemampuan), O = Opportunity (kesempatan)

Berbicara tentang motivasi, maka akan muncul suatu pemahaman bahwa makna itu akan mengarah kepada suatu kebutuhan yang harus dipenuhi sehingga akan mendapatkan kepuasan. Karena adanya kebutuhan itu, maka menimbulkan suatu dorongan atau usaha, yang terwujud dalam suatu perilaku tertentu.

**A. KONSEP MOTIVASI**

Konsep motivasi menyatakan bahwa bilamana seseorang sedang mengalami motivasi atau sedang yang tidak seimbang, artinya dia sedang berada dalam a state of disequilibrium. Tetapi sebaliknya bila yang menjadi dorongan itu sudah diperoleh, berada ditanganya dan mendapat kepuasan dari padanya, maka dikatakan bahwa orang itu telah memperoleh satu keadaan seimbang, ia sudah berada dalam a state of equilibrium.

Motivasi sesungguhnya merupakan proses psikologis yang sangat fundamental sifatnya. Akan sangat sukar untuk menyanggah bahwa motivasi merupakan proses yang amat penting dalam pemuasan berbagai kebutuhan dan menjamin berbagai kepentingan para anggota organisasi. Motivasi sebagai inner state semacam perasaan atau kehendak yang amat mempengaruhi kemauan individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak, dalam menentukan gerakan atau tingkah laku individu kepada tujuan (goals).

Jadi motivasi merupakan ***proses yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepis dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang.***

Ditinjau dari segi lingkungan (faktor), terdapat faktor-faktor yang menyebabkan seseorang termotivasi yaitu **fakltor intrinsik** dan faktor **ekstrinsik**. Faktor intirnsik berasal dalam diri seseorang berupa sikap, harapan, cita-cita dan disposisi kebutuhan yang berkembang. Sedangkan faktor eksternal adalah desakan dari luar yang menyebabkan seseorang termotivasi.

Konsep motivasi akan lebih jelas bila ditinjau dari proses dasar motivasisebagai

berikut:

DORONGAN

KEBUTUHAN

TUJUAN

*Gambar : 1*

*Gambar Proses dasar Motivasi*

Berdasarkan Gambar 1 di atas, ditunjukkan bahwa:

1. Needs merupakan kebutuhan-kebutuhan yang terdapat dalam diri

seseorang yang harus dipenuhi;

2. ketika kebutuhan tersebut muncul maka fenomenanya tampak pada

dorongan (drive) yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan;

dan

3. akibat dari tindakan tersebut maka tujuan yakni memuaskan kebutuhan

terpenuhi.

Dari uraian di atas maka motivasi merupakan upaya individu dalam memenuhi

kebutuhannya, selama kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka “dorongan” untuk melakukan sesuatu terus dilakukan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi adalah dorongan pada diri seseorang untuk melakukan suatu

tingkah laku tertentu karena dikehendaki.

1. Motivasi adalah dorongan yang meliputi jiwa dan jasmani, untuk

melakukan suatu tindakan tertentu.

1. Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau

dorongan kerja.

1. Motivasi adalah suatu yang melatar belakangi individu untuk berbuat

supaya tercapai tujuan yang dikehendakinya.

1. Motivasi adalah suatu proses yang mempunyai tenaga dan tujuan

tertentu.

Alasan mengapa perlu motivasi ialah ada tujuan, mempunyai arah dan terkendali, dan ada dasar untuk berbuat. Motivasi berprestasi disebabkan oleh ada usaha untuk mencapainya, dapat diukur hasilnya, ada tantangan, ada realistis, mengandung resiko sedang, dan berarti bagi sesama dan diri sendiri. Ciri-ciri individu bermotivasi berprestasi di antaranya:

1. self confidence (percaya akan kemampuan sendiri);

2. orginality (mempunyai daya kreativitas yang tinggi, selalu ingin berbuat

sesuai dengan aslinya);

3. people oriented (tidak memperalat orang lain, terbuka terhadap kritikan,

tidak menyalahkan orang lain);

4. task result oriented (berani mengambil resiko terhadap apa yang telah

diputuskan, semangat tinggi untuk menyelesaikan tugas);

5. future oriented (mempunyai daya antisipasi yang tinggi, mempunyai analisa)

6. risk taker (menyenangi tugas yang menantang, tidak cepat menyerah).

Sikap dasar motivasi berprestasi, berkenaan dengan sikap-sikap seperti berikut:

1. senang menghadapi tantangan yang berisiko sedang;

2. tanggung jawab pribadi tinggi;

3. ingin belajar dari pengalaman;

4. pengalaman dijadikan sebagai umpan balik;

5. adanya perasaan dikejar waktu;

6. menyukai situasi yang majemuk;

7. mampu menerima kagagalan;

8. mampu menggunakan pikiran dan akal;

9. kreatif dan inovatif;

10. mempunyai pengendalian diri yang kuat;

11. sanggup bertahan dalam situasi yang tidak menentu;

12. memiliki standar kesempurnaan untuk dirinya sendiri;

13. sanggup terlibat dalam jangka waktu yang lama;

14. mempelajari lingkungan;

15. berhubungan tidak sekedar persahabatan tetapi juga mendapat

pengetahuan.

Pada kenyataan dalam kehidupan, motivasi mempunyai karakteristik tersendiri, yaitu:

1. Majemuk.

Motivasi individu untuk melakukan tindakan, pada dasarnya tidak hanya

mengandung satu tujuan saja, melainkan lebih dari satu tujuan. Oleh

sebab itu, ada banyak tujuan yang ingin dicapai oleh individu karena

adanya motivasi ini.

1. Dapat berubah-ubah. Karena adanya keinginan yang bermacam-macam,

maka hal inipun akan berpengaruh terhadap motivasi yang dimiliki oleh individu. Bisa saja suatu ketika ia menginginkan kenaikan gaji, tetapi dilain kesempatan ia ingin kariernya naik.

1. Berbeda untuk setiap individu. Pada dasarnya tidak ada persamaan

motivasi antara individu yang satu dengan yang lain. Dua individu yang sama-sama melakukan suatu tindakan tertentu, bias saja yang memotivasi tindakan itu tidak sama.

1. Beberapa tidak disadari. Ada sementara yang memahami mengapa ia

melakukan suatu tindakan. Bisanya karena adanya peristiwa yang menekan keinginan masuk ke dalam bawah sadar, sehingga ketika muncul suatu tindakan, individu tersebut tidak mampu untuk mengenali motivasinya apa.

Motivasi yang dimiliki oleh individu seringkali akan mengalami pasang surut. Pada suatu saat motivasi bisa tinggi dan sebaliknya suatu saat bisa menurun juga. Persoalan akan muncul di dunia pekerjaan, ketika motivasi seseorang perlahan tapi pasti mengalami penurunan. Faktor-faktor tersebut di antaranya:

1. Lingkungan yang tidak kondusif, yang berakibat tidak nyaman;

2. Merasa berada dalam situasi yang menakutkan, karena adanya ancaman;

3. Beban pekerjaan yang melibihi kapasitas;

4. Pekerjaan terlalu rutin, tidak ada tantangan;

5. Kurang menguasai pekerjaan termasuk prosedur-prosedurnya;

6. Tidak ada ukuran tentang standar keberhasilan;

7. Tidak ada keseimbangan antara reward & punishment;

8. Tidak ada kesempatan untuk mengembangkan skill sehingga menghadapi

pekerjaan baru menjadi sulit;

9. Berada dilingkungan kerja yang baru;

10. Mempunyai penilaian bahwa dirinya tidak berarti dalam kelompok;

11. Tidak memperoleh umpan balik yang membangun;

12. Kurang memperoleh pengarahan dan bimbingan dari atasan;

13. Merasa diasingkan oleh taman-teman.

Motivasi belajar setiap orang, satu dengan yang lainnya, bisa jadi tidak sama. Biasanya,hal itu bergantung dari apa yang diinginkan orang yang bersangkutan. Misalnya, seorang anak mau belajar dan mengejar rangking pertama karena diiming-imingi akan dibelikan sepeda oleh orangtuanya. Contoh lainnya, seorang mahasiswa mempunyai motivasi belajar yang tinggi agar lulus dengan predikat cum laude. Setelah itu, dia bertujuan untuk mendapatkan pekerjaan yang hebat dengan tujuan membahagiakan orangtuanya. Beberapa faktor di bawah ini sedikit banyak memberikan penjelasan mengapa terjadi

perbedaaan motivasi belajar pada diri masing-masing orang, di antaranya:

1. Perbedaan fisiologis (physiological needs), seperti rasa lapar, haus, dan

hasrat seksual;

1. Perbedaan rasa aman (safety needs), baik secara mental, fisik, dan

intelektual;

3. Perbedaan kasih sayang atau afeksi (love needs) yang diterimanya;

4. Perbedaan harga diri (self esteem needs). Contohnya prestise memiliki

mobil atau rumah mewah, jabatan, dan lain-lain;

1. Perbedaan aktualisasi diri (self actualization), tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Stimulus motivasi belajar, terdapat 2 faktor yang membuat seseorang dapat

termotivasi untuk belajar, yaitu:

1. Motivasi belajar berasal dari faktor internal. Motivasi ini terbentuk karena kesadaran diri atas pemahaman betapa pentingnya belajar untuk mengembangkan dirinya dan bekal untuk menjalani kehidupan;
2. Motivasi belajar dari faktor eksternal, yaitu dapat berupa rangsangan dari orang lain, atau lingkungan sekitarnya yang dapat memengaruhi psikologis orang yangbersangkutan.

**B. TEORI MOTIVASI**

Motivasi kerja memang merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu

organisasi . Di satu pihak motivasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi setiap unsur pimpinan sedang dipihak lain motivasi merupakan suatu hal yang dirasakan sulit oleh para pemegang jabatan. Oleh karena itu setiap pimpinan perlu memahami apa arti hakikat motivasi, teori motivasi, dan yang tidak kalah pentingnya ialah mengetahui bawahan yang perlu dimotivasi.

Stoner dan Duncan (Ditjend Dikti 2013) mengelompokkan teori motivasi ke dalam dua kelompok. Kelompok pertama yang tergolong teori motivasi kebutuhan (content theories of motivation), sedang kelompok kedua ialah yang tergolong teori motivasi instrumental (instrumental theories of motivation). Secara ringkas , konsep dari masing-masing teori, disajikan di bawah ini.

**1. Teori Kebutuhan**

Teori ini beranggapan bahwa tindakan manusia pada hakikatnya untuk memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu apabila pimpinan ingin memotivasi bawahannya, harus mengetahui apa kebutuhan-kebutuhan bawahannya. Maslow salah seorang yang mengkaji teori kebutuhan berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama, mengkaitkannya dengan faktor lingkungan. Sebaliknya bila pegawai itu puas, hal tersebut selalu dihubungkannya dengan pekerjaan itu sendiri. Hirakhi

kebutuhan berdasarkan Maslow, dapat dilihat pada Gambar

Menurut Maslow kebutuhan tertinggi dari seseorang adalah kebutuhan aktualisasi diri yang tercermin dari yang merupakan indikator orang yang mempunyai kebutuhan berperstasi sebagaimana dijelaskan pada Gambar 2 dan Tabel 1.



*Gambar. 2. Gambar Hierarki Maslow*

*Tabel 1. Tabel Penjelasan Hierarki Maslow*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenjang Needs** | | **Deskripsi** |
| Kebutuhan  Berkembang  (Metan needs) | *Self actualization*  *needs*  *(Metaneeds)* | Kebutuhan orang untuk menjadi yang seharusnya sesuai dengan potensinya. Kebutuhan, kreatif, realisasi, diri,  perkembangan self. |
| Kebutuhan harkat kemanusiaan untuk mencapai tujuan,terus maju, menjadi lebih baik. Being-values > 17, kebutuhan berkaitan dengan pengetahuan danpemahaman, pemakaian kemampuan kognitif secara positif mencari kebahagiaan dan pemenuhan kepuasan alih-alih menghindari rasa sakit. Masing- masing kebutuhan berpotensi sama, satu bisa mengganti lainnya. |
| Kebutuhan  karena  Kekurangan | *Esteem needs* | Kebutuhan kekuatan penguasaan, kompetensi,  kepercayaan diri, kemandirian  Kebutuhan prestise, penghargaan dari orang lain, status, ketenaran, dominasi, menjadi penting, kehormatan dan apresiasi. |
| *Love needs/ Belonging-ness* | Kebutuhan kasih sayang, keluarga, sejawat, pasangan,anak. Kebutuhan menjadi bagian kelompok, masyarakat.(Menurut Maslow, kegagalan kebutuhan cinta & memilikiini menjadi sumber hampir semua bentuk psikopatologi). |
| *Safety needs* | Kebutuhan keamanan, stabilitas, proteksi, struktur,hukum, keteraturan, batas, bebas dari takut dan cemas. |
| *Psychological needs* | Kebutuhan homeostatik makan, minum, gula, garam, protein, serta kebutuhan istirahat dan seks |

Dalam mencapai kepuasan kebutuhan, seseorang harus berjenjang, tidak perduli seberapa tinggi jenjang yang sudah dilewati, kalau jenjang di bawah mengalami ketidakpuasan atau tingkat kepuasannya masih sangat kecil, dia akan kembali ke jenjang yang tak terpuaskan itu sampai memperoleh tingkat kepuasan yang dikehendaki.

Menurut McClelland (Ditjend Dikti 2013). Orang yang mempunyai kebutuhan tersebut mempunyai karakteristik sebagai berikut:

a. berorientasi realistik, yaitu memiliki pertimbangan yang baik tentang orang lain dan cepat mampu menimbang diri;

b. menerima diri dan orang lain serta dunia nyata seadanya dan tidak hipokrik; memiliki tingkat spontanitas yang tinggi, tingkah laku tidak dibuat- buat, polos, berpenampilan tidak aneh;

c. berpusat pada masalah buka pada diri, bekerja atas dasar masalah, tidak begitu introspeltif;

d. cenderung untuk tidak memihak, memiliki kebutuhan untuk kebebasan peribadi, tidak tergantung sepenuhnya pada orang lain;

e. mempunyai otonomi dalam diri dan memiliki kemandirian;

f. memiliki penghayatan yang segar tentang individu dan dunia;

g. memiliki pengalaman dalam diri yang besar;

h. mampu melakukan identifikasi secara kuat kepada sesama teman, memiliki keinginan untuk menolong orang lain dan sangat berminat pada masalah kesejahteraan manusia;

i. memiliki hubungan yang dekat dan mendalam dengan sedikit orang, sangat selektif memilih teman;

j. memiliki nilai-nilai demokratis yang kuat, dapat berhubungan dan belajar dari yang kaya maupun yang miskin;

k. memahami perbedaan makna untuk mencapai tujuan dan hak akhir yang ingin dicapai, memiliki moral dan etik yang tinggi;

l. memiliki perasaan humor yang termotivasi dari dalam diri dan bersifat filosofis, tidak mengejek orang lain, kuat perasaan mengenai yang ganjil, memandang lelucon sebagai suatu yang terjadi secara spontan;

m. memiliki kapasitas yang besar untuk berkreatif; dan

n. berhasrat menantang sesuatu yang mengandung resiko, terbuka akan pengalaman baru, menentang konformitas.

Secara teoritis, dalam diri manusia terdapat tiga macam motif, yaitu motif berprestasi (need for achievement), motif untuk beralfiliasi (need for affilition) dan motif berkuasa (need for power). Teori ini didasarkan atas :

a. Apabila seseorang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, sangat menyukai pekerjaan yang sangat menantang,maka ia tidak percaya begitu saja kepada nasib baik, karena ia yakin bahwa segala sesuatu akan diperoleh melalui usaha;

b. Mempunyai motif berafiliasi tinggi tercermin pada keingianan untuk

menciptakan,memelihara dan mengembangkan hubungan dan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia. Ia tidak begitu mempersoalkan prestasi seseorang dalam organisasi. Biasanya orang seperti ini jarang menjadi manajer atau entrepreneur yang berhasil;

c. Motivasi berkuasa, ia mendapat dorongan apabila ia dapat mengawasi dan

mempengaruhi tindakan orang lain. Oleh karena itu perlu mempunyai motivasi untuk berkuasa, sebab kalau tidak akan kehilangan hak dan kewenangan untuk mengambil tindakan.

**2. Teori Motivasi Instrumental**

Teori Instrumental ini meliputi teori tukar menukar (exchange theory) dan teori harapan (expectancy theory). Secara ringkas mengenai teori tukar menukar dalam buku Administrative Behavior tulisan Simon (1997:141) lebih dikenal dengan sebutan model of organizational equilibrium dijelaskan bahwa, dalam setiap organisasi selalu terjadi proses tukar menukar atau jual beli antara organisasi dengan orang – orang yang bekerja di dalamnya. Orang-orang menyumbangkan pengetahuannya kepada organisasi dan organisasi memberi imbalan atau menukarnya dengan gaji atau upah. Hasil produksi

oraganisasi, baik yang berupa barang ataupun jasa, kemudian dijual. Hasil penjualan merupakan pendapatan organisasi , dari pendapatan inilah organisasi memberikan imbalan kepada pegawainya.

Dalam Teori Harapan, Motivasi seseorang dalam organisasi bergantung kepada

harapannya . Seseorang akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk berprestasi tinggi dalam organisasi kalau ia berkeyakinan bahwa dari prestasinya itu ia dapat mengharapkan imbalan yang lebih besar. Seseorang yang tidak mempunyai harapan bahwa prestasinya tidak akan dihargai lebih tinggi, tidak akan berusaha meningkatkan prestasinya.

**3. Motivasi dalam Kaitannya dengan Kepuasan Kerja**

Teori kepuasaan kerja dengan teori motivasi ibarat dua sisi mata uang. Pada kenyataannnya kepuasaan kerja itu dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang.

Masalahnya tergantung dalam hal apa ia terpuaskan. Dalam teori di atas dikatakan apabila terpuaskan dalam kebutuhan sosial dan aktualisasi diri maka orang akan semakin termotivasi untuk bekerja. Tetapi apabila terpuaskannya dalam faktor lingkungan kerja maka ia hanya dapat mengurangi rasa ketidakpuasaan dan belum tentu meningkatkan motivasi seseorang dalam bekerja. Misalnya, seseorang menpunyai gaji yang memuaskan dalam bekerja, tentu ia merasa puas, tetapi belum tentu ia termotivasi bekerja secara bertanggungjawab. Tetapi apabila orang puas terhadap kebutuhahn aktualisasi dirinya maka pasti oleh tersebut termotivasi untuk bekerja sebab kebutuhan aktualisasi merupakan cirri-ciri orang yang mempunyai motivasi tinggi.

Lepas dari perdebatan konseptual di atas, maka yang jelas kepuasaan kerja dalam ekspektasi seseorang terhadap pekerjaannya. Apakah harapan harapan terhadap pekerjaan terpenuhi atau tidak merupakan persoalan puas atau tidak puas.

**Pendekatan dalam Motivasi Kerja**

Di muka telah dijelaskan bahwa, secara teoritis motivasi merupakan suatu proses dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh faktor-faktor, baik faktor fisiologis maupun faktor psikologis yang menggerakkan perilakunya untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu.

Dalam pandangan sistem, motivasi terdiri dari tiga komponen dasar yang saling

berhubungan dan saling berinteraksi, yaitu komponen kebutuhan (needs), dorongan (drives), dan komponen imbalan (incentives). Kebutuhan merupakan sesuatu yang menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan dalam diri seseorang, baik yang bersifat fisik maupun psihis.

Dorongan merupakan suatu kekuatan jiwa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dalam memenuhi kebutuhan yang diinginkannya. Sedangkan imbalan merupakan tujuan yang telah dicapai sebagai hasil tindakan atau perbuatan tersebut. Tingkatan-tingkatan kebutuhan menurut Maslow sebagaimana dipaparkan di muka, tampaknya memicu penelitian lainnya, yaitu dengan munculnya teori “Dua faktor” dari Herzberg, yang berkesimpulan, bahwa:

a. Kepuasan dalam pekerjaan selalu dihubungkan dengan jenis pekerjaan (job content).

b. Ketidakpuasan dalam pekerjaan disebabkan oleh hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek-aspek lingkungan yang berhubungan dengan pekerjaan (job context).

Lebih lanjut Herzberg menjelaskan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan dalam bekerja dinamakan „factor motivasi‟. Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja disebut „faktor hygiene‟. Kedua faktor inilah yang kemudian dikenal dengan “Dua Faktor Teori Motivasi dari Herzberg”. Hygiene faktor, yaitu sejumlah kondisi eksternal pekerjaan yang apabila kondisi itu tidak ada menyebabkan ketidakpuasan bagi para pekerja. Oleh karena itu faktor ini berfungsi untuk mencegah adanya

ketidakpuasan, tetapi tidak memotivasi untuk berprestasi lebih baik. Faktor-faktor ini, antara lain: gaji, jaminan pekerjaan, kondisi pekerjaan, status, kebijakan-kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, kualitas hubungan pribadi dengan atasan dan rekan sejawat, serta jaminan sosial. Motivator faktor, yaitu sejumlah kondisi internal pekerjaan yang apabila kondisi itu ada akan berfungsi sebagai motivator yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang lebih baik. Tetapi jika kondisi itu tidak ada, maka tidak akan menimbulkan adanya ketidakpuasan. Faktor ini berkenaan dengan: prestasi, pengakuan, pekerjaan,

tanggungjawab, kemajuan-kemajuan, dan perkembangan kematangan individu itu sendiri.

Perluasan lebih lanjut dari Herzberg dan Maslow, muncul teori Alderfer, yang

mengelompokkan tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu kebutuhan akan eksistensi (existensi needs), kebutuhan berhubungan (related needs), dan kebutuhan berkembang (growth needs). Kebutuhan akan eksistensi ialah kebutuhan yang membuat individu tetap bisa hidup seperti sandang, pangan, papan. Atau menurut Maslow disebut kebutuhan biologis, dan menurut Herzberg disebutnya faktor higienis. Kebutuhan berhubungan, yaitu

suatu kebutuhan untuk menjalin hubungan sosial dan bekerjasama dengan orang lain. Atau kebutuhan sosial menurut Maslow, dan faktor higienis menurut Herzberg. Kebutuhan berkembang berkenaan dengan semua bentuk yang berkaitan dengan keinginan instrinsik atau pengembangan potensi seseorang. Istilah Maslow disebut kebutuhan tentang aktualisasi diri, atau menurut Herzberg disebut kebutuhan motivasi.

Salah satu perbedaan antara Maslow, Herzberg dan Alderfer ialah bahwa Alderfer kurang sependapat dengan Maslow yang menyatakan pemuasan kebutuhan manusia didasarkan pada suatu hirarki. Artinya, kebutuhan-kebutuhan kedua tidak dapat dipenuhi sebelum memuaskan kebutuhan pertama, begitu seterusnya secara berjenjang. Menurut Alderfer, kebutuhan yang lebih tinggi dapat saja terpuaskan sebelum memuaskan kebutuhan

yang kedua.

**4. Teori Proses Motivasi Kerja**

Teori proses lebih ditekankan pada pengkajian bagaimana motivasi itu bisa terjadi.

Diantara teori yang relevan diantaranya ialah Teori Pengharapan (Expectancy Theory) dari Victor Vroom dan Teori Porter-Lawler. Teori Vroom sebetulnya merupakan pengembangan dari teori Kurt Lewin dan Edward Tolman. Teori Vroom menunjukkan sejumlah variabel yang dikenal dengan “VIE” (Valence, Instrumentality, dan Expectancy). Valensi berkaitan dengan kadar kekuatan keinginan seseorang terhadap hasil tertentu. Indikasinya mencakup nilai, upah, sikap, dan kegunaan hasil. Nilainya bisa bersifat positif dan negatif. Positif apabila hasilnya disenangi, sebaliknya hasil yang dihindari atau dibenci

disebut valensi negatif. Instrumentalitis berkaitan dengan hubungan antara hasil tingkat pertama dengan hasil tingkat kedua, atau hubungan antara prestasi dengan imbalan atau pencapaian prestasi tersebut. Pengharapan, adalah suatu keyakinan bahwa suatu usaha akan menghasilkan suatu tingkat prestasi tertentu. Teori ini menunjukkan bahwa tingkat pengharapan berkisar antara “0 – 1”

Pengharapan “1” berarti individu mempunyai keyakinan bahwa ia mampu

menyelesaikan tugas dengan baik. Sedangkan pengharapan “0” berarti individu mempunyai keyakinan bahwa ia tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik walaupun dengan kerja keras.Implikasi teori Vroom bagi kehidupan organisasi ialah tiap-tiap individu mempunyai keragaman kombinasi valensi, instrumentalitis, dan pengharapan. Vroom menggambarkan hubungan antara individu dengan keberhasilan organisasi. Jika prestasi kerja di bawah standar, maka besar kemungkinan para karyawan tidak akan memperoleh hasil tingkat

kedua, atau para pekerja tidak melihat konsekuensi dari tingkat pertama untuk memperoleh hasil tingkat kedua. Model pengharapan dari Vroom dirancang untuk membantu para pimpinan dalam memahami kerja karyawan. Ide dasar dari teori pengharapan ini ialah bahwa motivasi ditentukan oleh yang diharapkan diperoleh seseorang sebagai konsekuensi

dari tindakannya. Teori Porter-Lawler, mempunyai asumsi bahwa kepuasan dapat meningkatkan prestasi kerja seseorang, dan sebaliknya ketidakpuasan akan merusak kinerja seseorang.

Dikatakannya, bahwa hasil dari usaha tidak selalu memberikan kepuasan bagi individu, tetapi yang lebih penting secara langsung memberikan kepuasan adalah upah yang diterimanya sebagai hasil dari pekerjaannya, di samping itu perhatian dan penghargaan perlu diberikan atas hasil kerja seseorang.

Implikasinya terhadap kehidupan organisasi, ada beberapa hal yang harus dicegah agar tercipta motivasi kerja, yaitu:

a. kegunaan terhadap kemampuan dan pengetahuan karyawan,

b. keadaan visi dan cara kerja tiap- tiap individu karyawan,

c. ketergantungan para pekerja terhadap orang lain, dan

d. keraguan dalam melaksanakan pekerjaan.

Langkah-langkah yang perlu diupayakan antara lain:

a. menentukan skala upah tiap-tiap pekerja,

b. menentukan standar kinerja,

c. membantu karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal, dan

d. adanya kesesuaian antara upah, gaji atau insentif yang diterima dengan prestasi kerjanya.

**Keterkaitan Motivasi dengan Kepuasan Kerja**

Berdasarkan pada uraian di muka, maka dapat disimpulkan bahwa untuk melihat keterkaitan antara motivasi dengan kepuasan kerja, dapat dilihat dari konsep produktivitas orang dalam organisasi. Secara teoritis, produktivitas manusia terletak pada kemampuan individu, sikap individu, keterampilan individu, serta manajemen maupun organisasi kerja.

Motivasi merupakan salah satu bagian terpenting dalam meningkatkan kinerja

seseorang. Dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam diri individu dan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. Kedua faktor ini menjadi kekuatan yang dapat membuat seseorang berprestasi dengan baik. Tanpa motivasi, produktivitas sulit tercapai, sebab motivasi merupakan faktor terpenting untuk mengubah nasib individu maupun instansi.

Motivasi pada dasarnya mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan suatu kebutuhan atau tujuan. Dan kepuasan akan mengacu kepada pengalaman yang menyenangkan pada saat terpenuhinya suatu kebutuhan. Dengan kata lain bahwa kaitan antara motivasi dengan kepuasan kerja adalah suatu dorongan yang timbul dari individu guru untuk mencapai hasil yaitu melaksanakan pekerjaan, sehingga hasil tersebut memberikan kepuasan. Seorang pimpinan organisasi harus memahami bahwa sebelum individu pegawai menyadari akan adanya kebutuhan, didahului oleh dorongan-dorongan yang seringkali menimbulkan ketidakseimbangan dalam diri si guru.

Kebutuhan akan suatu pekerjaan yang diharapkan merupakan konsep yang

memberikan dasar dan sekaligus arah pada terbentuknya motivasi dalam melakukan pekerjaan yang kuat. Motivasi sebagai suatu proses menyangkut kondisi psikologis guru, banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya ciri-ciri pribadi individu guru, tingkat dan jenis tugas yang harus dikerjakan, dan lingkungan pekerjaan. Sebagai gambaran tentang proses motivasi, Gibson (Dtjend Dikti 2013) menjelaskan bahwa, individu berusaha memenuhi berbagai kebutuhan. Kebutuhan yang tidak terpenuhi menyebabkan orang mencari jalan untuk menurunkan ketegangan-ketagangan, maka terjadilah perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan.

**5. Motivasi dalam Peningkatan Kinerja dan Produktivitas**

Secara konseptual, kinerja merupakan terjemahan yang paling dianggap sesuai dari istilah performance, juga diartikan unjuk kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Smith dalam Yoyon Bahtiar Irianto (1997:82) menyatakan bahwa performance atau kinerja adalah :" output drive from processes, human or otherwise". Jadi dikatakanya bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari suatu proses. Artinya, hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang

dibebankan kepadanya. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dipercayakan kepadanya sesuai dengan fungsi dan kedudukannya.

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Sebab

kemampuan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kemampuan, keduanya tidak dapat menghasilkan output yang tinggi. Untuk memperjelas ungkapan tersebut, McAfee dan Poffenberger (1982:3) menggambarkan secara matematik, yaitu Ability x Motivation = JobPerformance.

Jadi dapat dikatakan bahwa rumus pekerja merupakan hasil perkalian antara

kemampuan dan motivasi. Kemampuan merupakan hasil perpaduan antara pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Sedangkan pengertian motivasi diartikan sebagai suatu daya pendorong (driving force) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu. Kemampuan personil, erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan "Standard Performance".

Paul Mali (1978) mengemukakan bahwa produktivitas adalah bagaimana

menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumberdaya secara efesien. Oleh karena itu produktivitas seringkali diartikan sebagai ratio antara keluaran dan masukan. Sebetulnya, konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai dengan perilaku. Produktivtas dalam arti teknis mengacu kepada derajat keefektivan, efisiensi dalam penggunaan sumberdaya.

Sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang. Perwujudan sikap mental tersebut antara lain:

a. Yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan:

1) pengetahuan,

2) keterampilan,

3) disiplin,

4) upaya pribadi, dan

5) kerukunan kerja;

b. Yang berkaitan dengan pekerjaan kita dapat dilakukan melalui:

1) managemen dan metode kerja yang lebih baik,

2) penghematan biaya,

3) tepat waktu, dan

4) sistem dan teknologi yang lebih baik.

Dewasa ini, produktivitas individu mendapat perhatian cukup besar. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa sebenarnya produktivitas manapun bersumber dari individu yang melakukan kegiatan. Namun individu yang dimaksud adalah individu dalam arti tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang memadai. Kualitas kerja adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan spesipikasi dan atau harapan. Konsep ini hanya dapat berorientasi kepada masukan, keluaran atau kedua duanya.

Di samping itu kualitas juga berkaitan dengan proses produksi dan hal ini

berpengaruh pula pada kualitas hasil yang dicapai.

Berdasarkan pengertian teknis produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran. Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan atau tugas. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, di samping banyaknya variabel, juga ukuran yang digunakan sangat bervariasi.

Penjelasan tersebut mengandung arti bahwa keluaran yang dihasilkan diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi. Masukan tersebut lazim dinamakan sebagai faktor produksi. Keluaran yang dihasilkan dicapai dari masukan yang melakukan proses kegiatan yang bentuknya dapat berupa produk nyata atau jasa.

Produktivitas dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari individu dan faktor dari luar individu. Faktor yang berasal dari individu meliputi:

a. pendidikan dan pelatihan,

b. motivasi dan kepuasan kerja,

c. komitmen dan

d. etos kerja.

Sedangkan faktor yang berasal dari luar individu meliputi:

a. tingkat penghasilan,

b. keluarga,

c. fasilitas yang tersedia,

d. iklim kerja,

e. hubungan antara manusia dan

f. kepemimpinan.