

Pengaruh Motivasi dalam Pengembangan Organisasi

Amelia¹, Arimbi Syahkila Simangunsong²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: arimbisyahkila0@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Dalam Pengembangan Organisasi. Metode dalam penulisan ini adalah mengkaji tentang Pengaruh Motivasi Dalam Pengembangan Organisasi. Dengan demikian Pengaruh Motivasi dalam pengembangan Organisasi merupakan Motivasi kerja yang tinggi diharapkan akan meningkatkan kinerja dalam organisasi. Untuk meningkatkan motivasi diperlukan berbagai teknik yang terencana dan sistematis agar efektif. Motivasi merupakan alasan yang mendasari individu melakukan sesuatu. Individu yang memiliki motivasi tinggi dapat berarti individu tersebut memiliki alasan kuat untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Sebaliknya, individu dengan motivasi rendah dipastikan tidak dapat memberikan kontribusi optimal atas kinerjanya.

Kata Kunci: : *Pengaruh, Motivasi, Organisasi*

Abstract

This study aims to determine and analyze the Influence of Motivation in Organizational Development. The method in this paper is to examine the Influence of Motivation in Organizational Development. Thus the influence of motivation in organizational development is high work motivation which is expected to increase performance in the organization. To increase motivation, various planned and systematic techniques are needed to be effective. Motivation is the reason that underlies individuals to do something. Individuals who have high motivation can mean that the individual has strong reasons to achieve the expected performance. Conversely, individuals with low motivation certainly cannot make an optimal contribution to their performance.

Keywords: *Influence, Motivation, Organization*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi diperusahaan misalnya

pemogokan buruh, tuntutan kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap Organisasi.

Organisasi merupakan suatu alat yang berfungsi sebagai wadah atau tempat dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional, sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin, terkendali dalam memanfaatkan sumberdaya, sarana prasarana, data dan sebagainya yang digunakan secara efektif dan efisien sehingga mencapai tujuan yang ditentukan.

Dalam kegiatan pencapaian tujuan adalah sumber daya manusia karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (pegawai) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak akan dapat berjalan. Oleh karena itu, dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang kompetitif.

Untuk mencapai tujuan organisasi, dituntut orang-orang yang memiliki motivasi tinggi dengan perhatian dan dedikasi kerja yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan. Motivasi kerja yang tinggi diharapkan akan meningkatkan kinerja dalam organisasi. Untuk meningkatkan motivasi diperlukan berbagai teknik yang terencana dan sistematis agar efektif dan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur, yaitu mencari berbagai sumber yang terkait dengan Pengaruh Motivasi Dalam Pengembangan Organisasi. Peneliti mengumpulkan dan menganalisis data-data yang bersumber dari berbagai literatur, jurnal, buku-buku serta sumber-sumber lain yang relevan dengan tema penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Dalam Pengembangan Organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Motivasi

Definisi motivasi secara sederhana adalah yang membuat orang mengerahkan upaya dan energi nyata dari apa yang mereka lakukan. (Jufrizen : 2020) Dalam organisasi motivasi mempunyai peranan penting, karena ia menyangkut langsung pada unsur manusia dalam organisasi. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi. Unsur manusia dalam organisasi terdiri dari dua kelompok orang yaitu orang yang memimpin (manajemen) dan orang yang dipimpin (pegawai/pekerja). Masalah motivasi dalam organisasi menjadi tanggung jawab manajemen untuk mencipta, mengatur dan melaksanakannya. Oleh karena itu sesuai dengan sifat motivasi yaitu bahwa ia adalah rangsangan bagi motif perbuatan orang, maka manajemen harus menciptakan motivasi yang mampu menumbuhkan motif orang-orang sehingga mau berbuat sesuai dengan kehendak organisasi.

Dan setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang tidak terlepas dari berbagai motif (daya dorong) dan sikap, yang mendorong seseorang tersebut melakukan serangkaian perbuatan yang

disebut kegiatan. Untuk mengurangi kekacauan penafsiran ada baiknya terlebih dahulu pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Motivasi pada dasarnya dapat bersumber dari diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal. Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja cerdas sesuai yang diharapkan. Manajer dalam organisasi pendidikan adalah kepala sekolah, kepala sekolah harus mampu memotivasi pegawainya dengan cara yang berbeda-beda sesuai dengan polanya masing-masing. (Setiyati, 2014)

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara – cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor – faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan. Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai keadaan yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau *moves*, mengarah dan menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Pengertian Organisasi

Istilah organisasi secara etimologi berasal dari bahasa latin “*organum*” yang berarti “alat”. Sedangkan “*organize*” (bahasa Inggris) berarti “mengorganisasikan” yang menunjukkan tindakan atau usaha untuk mencapai sesuatu. “*Organizing*” (pengorganisasian) menunjukkan sebuah proses untuk mencapai sesuatu. (Ara Hidayat dan Imam Machali : 2012)

Selanjutnya definisi organisasi menurut Projoedi yang dikutip oleh Engkoswara dan Aan Komariah dalam bukunya administrasi pendidikan mendefinisikan bahwa “organisasi adalah struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan tertentu”. Sedangkan pengorganisasian menurut Hasibuan yang dikutip oleh Syaiful Sagala mendefinisikan bahwa pengorganisasian adalah: Suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas, menyediakan alat- alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktifitas tersebut.

Motivasi Dalam Berorganisasi

McCormick (dalam Utamie, 2009) mengemukakan bahwa motivasi berorganisasi merupakan kondisi yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan organisasi. Sementara itu Stanford mendefinisikan motivasi berorganisasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan di dalam organisasi. Motivasi organisasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja. Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, manusia akan termotivasi oleh kebutuhan yang dimilikinya. Pendapat ini sejalan dengan Robin yang mengemukakan bahwa motivasi organisasi adalah kesediaan untuk

mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Motivasi ini dapat pula dikatakan sebagai pengaruh energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Terkait dengan motivasi organisasi lima fungsi utama manajemen adalah *planning*, *organizing*, *staffing*, *leading*, dan *controlling*. Pada pelaksanaannya, setelah rencana dibuat, organisasi dibentuk, dan disusun personalianya, langkah berikutnya adalah menugaskan atau mengarahkan anggota menuju ke arah tujuan yang telah ditentukan. Fungsi pengarahan ini secara sederhana membuat anggota melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan. Motivasi sudah jelas sangat dibutuhkan dalam diri setiap orang, selain untuk menghilangkan kejenuhan juga untuk bisa meraih segala sesuatu yang dicita-citakannya. Secara individual upaya motivasi bisa dilakukan melalui upaya-upaya mengontrol, menilai lalu memotivasi diri sendiri, namun adakalanya kesadaran untuk memotivasi diri tidak muncul dalam diri seseorang karena itu diperlukan motivasi eksternal yang bisa berasal dari keluarga, teman, guru dan lainnya.

Dalam organisasi motivasi mempunyai peranan penting, karena ia menyangkut langsung pada unsur manusia dalam organisasi. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi. Unsur manusia dalam organisasi terdiri dari dua kelompok orang yaitu orang yang memimpin (*manajemen*) dan orang yang dipimpin (*pegawai/pekerja*). Masalah motivasi dalam organisasi menjadi tanggung jawab manajemen untuk mencipta, mengatur dan melaksanakannya. Oleh karena itu sesuai dengan sifat motivasi yaitu bahwa ia adalah rangsangan bagi motif perbuatan orang, maka manajemen harus menciptakan motivasi yang mampu menumbuhkan motif orang-orang sehingga mau berbuat sesuai dengan kehendak organisasi.

Teori motivasi terbagi menjadi teori motivasi isi dan proses, kelompok teori motivasi isi dapat diaplikasikan baik dalam motivasi kerja maupun motivasi berorganisasi. Maslow menjelaskan bahwa manusia akan memiliki motivasi untuk mencapai kebutuhannya berdasarkan tingkat urutan dari kebutuhan fisiologis yang paling rendah sampai dengan kebutuhan aktualisasi diri sebagai puncak dari hierarki kebutuhan.

Selanjutnya Herzberg (Pinder, 1998) menggolongkan motivasi terbagi ke dalam dua yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang bersumber dari dalam diri individu tersebut, sementara motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang dipengaruhi oleh faktor eksternal dari individu. Beberapa contoh motivasi intrinsik dalam berorganisasi adalah manusia berorganisasi untuk mencapai kebutuhannya, manusia melakukan sesuatu dalam organisasi karena mendapat kepuasan dari hal tersebut, dan manusia berperilaku tertentu dalam rangka mencapai harapannya di dalam organisasi. Sedangkan beberapa contoh motivasi ekstrinsik seperti relasi dengan sesama baik di dalam maupun di luar organisasi, kebijakan organisasi, keamanan kerja, budaya organisasi, kondisi kerja, imbalan, peraturan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan pengertian dari motivasi berorganisasi adalah seperangkat kekuatan energi yang berasal dari dalam tubuh individu, yang menjadi dorongan dasar seseorang dalam berperilaku untuk memenuhi kebutuhan dalam organisasi yakni kebutuhan kekuasaan, afiliasi, dan berprestasi.

Alat – Alat Motivasi

Ada tiga alat motivasi yaitu motivasi materiil insentif, non-materiil insentif, kombinasi materiil dan non-materiil :

1. Materiil insentif, ialah alat motivasi yang diberikan berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya, kendaraan, rumah dan lain-lainnya.

2. Non-materiil insentif, ialah alat motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani. Misalnya, medali, piagam, bintang jasa, dan lainlainnya.
3. Kombinasi materiil dan non-materiil insentif, ialah alat motivasi yang diberikan berupa materi (uang dan barang) dan non-materiil (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani. (Malayu S.P Hasibuan : 2014)

Jenis Motivasi

Setiap kegiatan selalu dilandasi oleh suatu motivasi. Dimana motivasi dapat dibedakan menjadi beberapa yaitu:

1. Motivasi Positif (Insentif Negatif), manager memotivasi bawahan dengan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini, semangat kerja akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif), manager memotivasi karyawan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan motivasi negatif ini, semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktiknya kedua jenis motivasi diatas sering digunakan manager dalam suatu perusahaan. Dimana penggunaan harus tepat dan seimbang, agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adi lam menerapkannya. (Malayu S.P Hasibuan : 2014)

Penerapan Motivasi Dalam Organisasi

1. Motivasi Prestasi (achievement motivation)

adalah dorongan dalam diri individu untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Keseluruhan fitur menampilkan para pegawai yang berorientasi pada prestasi. Mereka bekerja keras ketika mereka melihat bahwa mereka akan memperoleh kebanggaan pribadi atas upaya mereka, ketika hanya ada sedikit resiko gagal, dan ketika mereka mendapat balikan spesifik tentang prestasi di waktu lalu.
2. Motivasi Afiliasi (affiliation motivation)

adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial. Perbandingan antara pegawai yang bermotivasi karena berprestasi dengan pegawai yang bermotivasi karena konflik menggambarkan bagaimana kedua pola itu mempengaruhi perilaku. Orang-orang yang bermotivasi prestasi bekerja lebih keras ketika penyelia mereka memberikan penilaian rinci tentang perilaku kerja mereka, sedangkan orang-orang yang bermotivasi tambahan bekerja lebih baik ketika mereka terbimbing karena sikap dan kerja sama mereka yang menyenangkan.
3. Motivasi Kompetensi (competence motivation)

adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterlampilan pemecahan masalah, dan berusaha keras untuk inovatif. Orang-orang yang bermotivasi kompetensi juga mengharapkan adanya hasil yang berkualitas tinggi dari rekan mereka dan mungkin terasa tidak sabar apabila orang-orang yang bekerja dengan mereka tidak melakukan pekerjaan dengan hasil yang baik.
4. Motivasi Kekuasaan (power motivation)

adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang, mengubah situasi dan cenderung bertingkah laku otoriter. Orang-orang yang bermotivasi kekuasaan merupakan manajer yang istimewa apabila dorongan itu lebih tertuju pada kekuasaan pribadi. Kekuasaan lembaga adalah kebutuhan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang demi kebaikan organisasi secara keseluruhan.

Model – Model dan Proses Motivasi Organisasi

Model-model motivasi kerja menurut (Hasibuan : 2010), yakni:

1. Model Tradisional Mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan sistem insentif yaitu memberikan insentif materiil kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin berprestasi maka semakin banyak balas jasa yang diterimanya. Jadi memotivasi bawahan untuk mendapatkan insentif (uang atau barang) saja.
2. Model Hubungan Manusia Mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahannya supaya gairah bekerjanya meningkat, dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna serta penting. Sebagai akibatnya karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan nonmaterial karyawan, maka motivasi bekerjanya akan meningkat pula.
3. Model Sumber Daya manusia Mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang atau keinginan akan kepuasan saja, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini karyawan cenderung memperoleh kepuasan dalam melaksanakan tugas-tugasnya

Selain itu untuk lebih memahami pemberian motivasi, menurut Hasibuan ada beberapa proses motivasi yang meliputi:

1. Tujuan, dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para bawahan dimotivasi ke arah tujuan tersebut
2. Mengetahui kepentingan, dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhan atau keinginan karyawan dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan saja.
3. Komunikasi efektif, dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat – syarat apa saja yang harus dipenuhi supaya insentif itu diperolehnya
4. Integrasi tujuan, dalam proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah needs complex, yaitu untuk memperoleh laba, perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi atau perusahaan dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk ini penting adanya penyesuaian motivasi.
5. Fasilitas, manajer dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada perusahaan dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Misalnya, memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.
6. Team Work, Manajer harus menciptakan team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. Team work (kerjasama) ini penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

Indikator Motivasi Organisasi

Adapun indikator dalam Motivasi Organisasi menurut (Sunyoto : 2012) adalah sebagai berikut:

1. Promosi Pemosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi,

kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji. Syarat waktu, tempat atau syarat-syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri-cirinya “tugas yang lebih baik”, dimana seorang karyawan mendapat promosi, tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi. Promosi bagi karyawan adalah lebih penting daripada kenaikan gaji. Umumnya setiap promosi berarti suatu pemberian upah berupa uang yang lebih banyak.

2. Prestasi Kerja Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan yang diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.
3. Pekerjaan itu sendiri Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti tergantung pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.
4. Penghargaan Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi. Karyawan dengan kemampuannya melaksanakan tugas apa saja yang diberikan oleh tempat dimana mereka bekerja. Tentu saja semakin tinggi jabatan akan semakin berat tugas yang menjadi tanggung jawabnya, demikian juga garis wewenangnya semakin luas dan besar.
5. Pengakuan Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan yang baik pula. Hal ini akan mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.
6. Keberhasilan dalam bekerja Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa karyawannya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat yang lain.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berorganisasi

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang individu untuk bekerja. Motivasi dapat berfungsi sebagai pendorong usaha untuk mencapai prestasi. Seseorang melakukan usaha karena adanya motivasi. Sebagai contoh, adanya motivasi yang baik dalam belajar akan menunjukan hasil yang baik. Dengan kata lain dengan adanya usaha yang tekun terutama didasari adanya motivasi, maka seseorang yang belajar tersebut akan dapat melahirkan prestasi yang baik. Intensitas motivasi seorang pegawai akan sangat menentukan tingkat pencapaian prestasi kerjanya. (Tasrim, & Elihami : 2020)

Setiap orang memiliki perbedaan karakteristik yang menghasilkan performa kerja yang berbeda dalam situasi yang berbeda pula. Chung dan Megginson (dalam Gomes, 2001) menjelaskan

bahwa motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Faktor-faktor individual meliputi kebutuhan-kebutuhan (needs), yakni kebutuhan dari individu sendiri; tujuan-tujuan (goals), sesuatu yang ingin dicapai individu dalam pekerjaannya; sikap (attitude), perlakuan dan pandangan individu terhadap pekerjaan; dan kemampuan-kemampuan (abilities), yakni kemampuan individu dalam pekerjaan.

Faktor-faktor organisasional meliputi pembayaran atau gaji (pay), yakni seberapa besar upah kepada individu; keamanan pekerjaan (job security), yakni jaminan keselamatan fisik dalam pekerjaan; sesama pekerja (co-workers), yakni relasi dengan sesama pekerja; pengawasan (supervision), bagaimana atasan dalam mengelola karyawannya; pujian (praise), merupakan feedback positif dalam pekerjaan; dan pekerjaan itu sendiri (job itself). Selanjutnya, Stokes menyebut faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berorganisasi adalah kebutuhan, kewajiban, tugas kerja, kepuasan, komunikasi, dan frustrasi.

Setiap organisasi modern selalu berhadapan dengan tuntutan perubahan agar organisasi yang bersangkutan memiliki analisis yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dan pencapaian performa kinerja yang ideal. Performa kerja pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor motivasi dan faktor lingkungan kerja (Stokes; dalam Utamie, 2009), faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan performa kerja individual. Sedangkan faktor lingkungan kerja memiliki hubungan yang tidak langsung dengan performa kerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan performa kerja individual dimulai dari peningkatan motivasi kerja.

Robbins (2003) menekankan pentingnya motivasi organisasi dalam dimensi yang integratif, relevan, holistik, dan berkelanjutan. Untuk mewujudkan kondisi demikian, maka peran lingkungan sangat penting. Dalam teori atribusi (Robbins, 2003), lingkungan internal dan eksternal dianggap sebagai penyebab terbentuknya sebuah perilaku dan mempengaruhi motivasi berorganisasi individu. Djatmiko menegaskan pentingnya faktor lingkungan eksternal dan internal dalam motivasi berorganisasi. Menurut Djatmiko, faktor lingkungan eksternal terdiri dari : lingkungan umum (kultur, sistim politik, sistim ekonomi dan pesaing), lingkungan khusus (pemasok, tenaga kerja, modal dan bahan mentah). Sedangkan faktor-faktor lingkungan internal terdiri dari: Tujuan organisasi, struktur organisasi, komunikasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Dari penjelasan di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berorganisasi dan kontekstual di Indonesia adalah menurut Djatmiko (2002) yakni tujuan organisasi, struktur organisasi, komunikasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Upaya Pengaruh Peningkatan Motivasi Kerja Organisasi/Lembaga Pendidikan

Pengaruh peningkatan kompetensi pada pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Seberapa besar kompetensi seseorang apabila tidak didukung motivasi yang tinggi maka kinerja yang akan dicapai tidak akan optimal, oleh karena itu harapan dari sebuah prestasi dapat diraih apabila dalam diri seseorang memiliki motivasi yang tinggi.

Motivasi dalam bekerja diperlukan karena merupakan kekuatan yang dapat mengarahkan sikap dan perilaku pegawai untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi yang tepat sesuai kebutuhan karyawan akan memberikan peluang bagi organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Motivasi yang dimiliki seseorang akan semakin efektif apabila dorongan untuk melakukan pekerjaan tumbuh dari dalam diri individu (Sriwidodo : 2010)

Adapun beberapa teknik memotivasi kinerja pegawai antara lain sebagai berikut:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan sebuah hal yang sangat penting yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kinerja pegawai jika kita tidak memperhatikan apa yang dibutuhkannya.

2. Teknik komunikasi persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kinerja pegawai yang dilakukan dengan cara memengaruhi pegawai secara halus dan sopan. Teknik ini dirumuskan sebagai "ADIDAS" yaitu attention (perhatian), desire (hasrat), interest (minat), decision (keputusan), action (tindakan) dan satisfaction (kepuasan).

Seorang pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dan suatu pelaksanaan kerja. Jika minat pegawai telah muncul, maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan (bekerja) dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi yang tinggi dan merasa puas dengan hasil kerjanya.

Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru dalam hal ini, kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja guru dengan cara: (Simarmata : 2014)

1. Memberikan Pujian Pujian adalah ucapan yang membuat orang yang mendengarnya merasa tersanjung, sehingga dapat juga memberikan motivasi kepada orang yang dipuji. Pujian itu penting sekali, guna untuk menunjukkan bahwa kita menyukai apa yang dikatakan, dilakukan, atau dicapai oleh seseorang. Pujian dapat membuat seseorang menjadi lebih baik.
2. Memberikan penghargaan Penghargaan ialah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan sebuah keunggulan atau kebanggaan di bidang tertentu. Upaya peningkan motivasi lainnya yang dapat dilakukan kepala sekolah adalah dengan cara memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan perilaku positif atau pencapaian prestasi lainnya, maka selayaknya kepala sekolah memberikan penghargaan seperti piagam. Piagam ini dapat diserahkan pada momen-momen khusus seperti ketika upacara bendera, dimana pada kesempatan tersebut kepala sekolah menyerahkan piagam dihadapan para guru dan siswa agar guru lain ikut termotivasi untuk melakukan hal-hal yang positif.
3. Bonus Bonus adalah pemberian tambahan di luar gaji kepada pegawai. Dengan memberikan bonus dalam rangka meningkatkan motivasi guru dimana kepala sekolah dapat memberikan bonus dalam bentuk materi seperti barang atau uang yang sesuai dengan keadaan dan kemampuan sekolah atau mungkin juga dalam bentuk pemeberian kesempatan untuk berlibur, kesempatan untuk mengikuti pendidikan singkat atau sebagainya. Semuanya tentu harus sesuai dengan kondisi dan kemampuan sekolah.
4. Fasilitas Memberikan fasilitas seperti ruangan kerja yang nyaman. Agar motivasi dan produktivitas kerja guru dapat meningkat maka salah satu syaratnya adalah tersedianya suasana dan ruangan kerja yang nyaman. Motivasi perlu dikembangkan untuk meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas organisasi kerja yaitu mutu sekolah sebagai lembaga pendidikan. Kepala sekolah sebagai seorang pimpinan di suatu lembaga pendidikan harus memiliki strategi tertentu untuk mengembangkan motivasi pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan kerjanya

Adapun beberapa strategi yang dapat diterapkan yaitu : (V. Martyushev Nikita, dkk : 2015)

1. Mengenal dengan baik seluruh personel bawahannya;
2. Menempatkan bawahan pada pekerjaan yang sesuai dengan minat, kemampuan, keahlian serta kesenangannya.

3. Tidak ada bawahan yang “dekat” atau “jauh” atau “anak emas”. Kembangkan kondisi produktivitas kerjanya, baik dengan memberikan kesempatan yang sama dan tidak memprioritaskan seseorang atau sekelompok saja.
4. Menerapkan strategi yang dikembangkan oleh Ki Hajar Dewantara yaitu Ing Ngarso Sung Tulodo, Ing Madyo Mangun Karso, Tut Wuri Handayani.

SIMPULAN

Motivasi merupakan suatu dorongan untuk melakukan sesuatu, jadi jika motivasi dapat diartikan sebagai dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. dengan peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karena dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dan begitu pula sebaliknya jika motivasinya rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah pula.

Jadi organisasi akan mudah mencapai tingkat yang diharapkan apabila didukung oleh motivasi yang tinggi. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dikerjakannya mempunyai nilai atau berarti bagi pegawai yang bersangkutan. Mangku negara mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam organisasi motivasi mempunyai peranan penting, karena ia menyangkut langsung pada unsur manusia dalam organisasi. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi. Unsur manusia dalam organisasi terdiri dari dua kelompok orang yaitu orang yang memimpin (manajemen) dan orang yang dipimpin (pegawai/pekerja). Masalah motivasi dalam organisasi menjadi tanggung jawab manajemen untuk mencipta, mengatur dan melaksanakannya. Oleh karena itu sesuai dengan sifat motivasi yaitu bahwa ia adalah rangsangan bagi motif perbuatan orang, maka manajemen harus menciptakan motivasi yang mampu menumbuhkan motif orang-orang sehingga mau berbuat sesuai dengan kehendak organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ara Hidayat dan Imam Machali, (2012). *Pengelolaan Pendidikan* (Yogyakarta: Kaukaba)
- Bejo Siswanto, (1989). *Manajemen Tenaga kerja*, (Bandung : Sinar Baru, Cetakan Baru,)
- George Terry, (1996). *Prinsip – Prinsip Manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara,)
- Falilah, Wahyono. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal, Volume 8, Nomor 3*
- Hasibuan, M. (2010). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Jufrizen, dkk. (2021). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan dalam EKUITAS (*Jurnal Ekonomi dan Keuangan*), Vol. 4 No. 2
- Martyushev Nikita, S. Sinogina Elena, M. Sheremetyeva Ulyana,. 2015. Motivation System of Students and Teaching Staff of Higher Educational Institutions for Research Work Accomplishment dalam *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Vol. 166
- Malayu S.P Hasibuan, 2914. *Organisasi dan Motivasi*, (Bandung: Bumi Aksara)
- Moenir, 2002. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara)
- Pinder, C. C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Setiyati, S. 2014. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Bermutu dalam *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*. Volume 22. Nomo 2.
- Simarmata, R. H, 2014. Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar, *Bahana Manajemen Pendidikan*, Vol.2 No.1, 2014

- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dalam Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 4 No. 1.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Yogyakarta, CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Tasrim, & Elihami. 2020. Motivasi Kerja Pendidik dalam Meningkatkan Manajemen Lembaga Pendidikan Dasar, dalam *MAHAGURU: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar. Volume 1, Nomor 1*.
- Utamie, P. (2009). *Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru YPE GKI Salatiga*. Tesis (tidak diterbitkan). Salatiga: Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana.