



MUTAADDIB: *Islamic Education Journal*

E-ISSN: 2987-3525

Volume 2 Issue 2, October 2024,1-24

DOI : 10.51311/mutaaddib.v2i2.636

MOTIVASI DALAM ORGANISASI ;PENGERTIAN MOTIVASI DAN PROSES MOTIVASI; TEORI TEORI MOTIVASI; PENERAPAN MOTIVASI DALAM ORGANISASI; MOTIVASI DAN KINERJA

Muhammad Adi Yusuf

STAI AL-HIKMAH Jakarta, Indonesia

adiebinahmad@gmail.com

Suhada

STAI AL-HIKMAH Jakarta, Indonesia

suhada73@yahoo.com

Abstract

A person's actions are influenced by internal drives to achieve certain goals. This encouragement is called motivation, which functions as a driving force for someone to carry out activities to achieve their goals. In the context of organizational behavior, understanding motivation plays a crucial role. This study includes the definition of motivation, supporting theories, its implementation in organizations, and its relationship with performance. This research applies a literature review method, analyzing various existing studies. The researcher presents an in-depth exploration of aspects of motivation in the organizational environment, exploring various points of view and findings from relevant literature. With this approach, the study aims to provide a comprehensive understanding of the role of motivation in shaping individual behavior within organizations, as well as its impact on overall organizational dynamics and effectiveness.

Keywords: *Motivation in organizations; understanding motivation and motivation processes; motivation theories; application of motivation in organizations; motivation and performance.*

Abstrak

Tindakan seseorang dipengaruhi oleh dorongan internal untuk mencapai sasaran tertentu. Dorongan ini disebut motivasi, yang berfungsi sebagai penggerak seseorang dalam melakukan aktivitas demi meraih tujuannya. Dalam konteks perilaku organisasi, pemahaman tentang motivasi memegang peranan krusial. Studi ini mencakup definisi motivasi, teori-teori pendukung, implementasinya dalam organisasi, serta hubungannya dengan kinerja. Penelitian ini menerapkan metode tinjauan pustaka, menganalisis berbagai studi yang telah ada. Peneliti menyajikan eksplorasi mendalam tentang aspek motivasi dalam lingkungan organisasi, menggali berbagai sudut pandang dan temuan dari literatur yang relevan. Dengan pendekatan ini, studi bertujuan memberikan pemahaman komprehensif tentang peran motivasi dalam membentuk perilaku individu di dalam organisasi, serta dampaknya terhadap dinamika dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Motivasi dalam organisasi; pengertian motivasi dan proses motivasi; teori-teori motivasi; penerapan motivasi dalam organisasi; motivasi dan kinerja.*

1. PENDAHULUAN

Manusia, sebagai makhluk sosial, selalu terkait dengan berbagai bentuk organisasi dalam kesehariannya. Mulai dari unit terkecil seperti rumah tangga hingga struktur yang lebih kompleks dalam dunia profesional, organisasi mewarnai setiap aspek kehidupan manusia.

Definisi organisasi merujuk pada sekumpulan individu yang berkolaborasi demi mencapai tujuan bersama. Dari sudut pandang yang dinamis, fokus utama terletak pada elemen manusia di dalamnya. Manusia menjadi komponen paling vital dalam organisasi karena sifat dinamisnya yang unik.

Perspektif ini menekankan pentingnya faktor manusia dalam menggerakkan dan mengarahkan organisasi. Meskipun elemen lain juga berperan, kedinamisan dan kemampuan adaptasi manusia menjadikannya aset paling berharga dalam mencapai tujuan organisasi.¹

Peran sumber daya manusia dalam organisasi tidak dapat diremehkan karena dua alasan utama: Pertama, sumber daya manusia memiliki dampak signifikan terhadap kinerja organisasi. Mereka mempengaruhi seberapa efisien dan efektif sebuah

¹ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009)

organisasi dalam mencapai tujuannya. Kemampuan, keterampilan, dan kontribusi karyawan secara langsung berdampak pada produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kedua, dari segi finansial, sumber daya manusia merupakan komponen pengeluaran yang substansial bagi sebagian besar organisasi. Biaya terkait personel, seperti gaji, tunjangan, pelatihan, dan pengembangan, seringkali menjadi porsi terbesar dalam anggaran operasional organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi faktor penting dalam manajemen keuangan dan alokasi sumber daya organisasi. Pengelolaan yang tepat terhadap sumber daya manusia dapat mengoptimalkan efisiensi operasional dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.² Individu yang berkarya dalam suatu organisasi, atau sumber daya manusia, memerlukan perhatian khusus untuk memastikan organisasi berjalan sesuai harapan. Perhatian ini terutama berwujud motivasi, yang berperan krusial dalam mengoptimalkan kinerja seseorang.

² Simamora, Henry., Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: SIE YKPN, 2006)

Artikel ini akan mengupas signifikansi motivasi dalam konteks organisasi. Pemilihan topik ini didasari oleh pemahaman bahwa elemen motivasi sangat esensial dalam menciptakan hasil kerja yang memuaskan dan efisien. Motivasi bukan hanya sekedar bonus, melainkan komponen vital yang mempengaruhi produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, organisasi dapat mendorong karyawannya untuk memberikan kinerja terbaik, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Pembahasan ini bertujuan untuk menekankan pentingnya strategi motivasi yang efektif dalam manajemen sumber daya manusia, serta dampaknya terhadap kesuksesan organisasi secara menyeluruh.

2. TINJAUAN TEORITIS

a. Pengertian Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai kesiapan individu untuk mengerahkan usaha maksimal demi mencapai tujuan organisasi. Konsep ini mencakup tiga elemen utama: upaya, sasaran organisasi, dan kebutuhan. Upaya mencerminkan intensitas dorongan seseorang. Individu yang termotivasi cenderung bekerja

keras, namun perlu diingat bahwa usaha yang tinggi tidak selalu berbanding lurus dengan hasil yang menguntungkan organisasi.

Menurut perspektif manajemen sumber daya manusia, motivasi dipahami sebagai, yaitu sebagai berikut:

- 1) Wexley dan Yukl motivasi adalah pemberian atau penumbulan motif, diartikan pula hal atau keadaan menjadi motif.³
- 2) Mitchell motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan ke tujuan tertentu.⁴
- 3) Gray mengartikan motivasi sebagai sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.⁵
- 4) T. Hani Handoko mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan

³ As'ad, Psikologi Industri. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Edisi III, (Yogyakarta: Liberty, 1987)

⁴ Winardi, Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002)

⁵ *Ibid.*

individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

- 5) Henry Simamora menyebutkan pengertian motivasi menurutnya adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.
- 6) Soemarno secara umum mendefinisikan motivasi sebagai suatu perubahan tenaga yang ditandai oleh dorongan efektif atau reaksi-reaksi pencapaian tujuan.

Dengan demikian, motivasi dapat dipahami sebagai kondisi internal atau eksternal yang memberikan energi dan arah pada tindakan seseorang, sehingga mereka terdorong untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Teori-Teori Motivasi

Tahun 1950-an menjadi periode emas dalam perkembangan teori motivasi, ditandai dengan munculnya konsep-konsep klasik seperti hierarki kebutuhan Maslow, teori X dan Y milik McGregor, serta teori dua faktor Herzberg. Sejak saat itu, berbagai teori kontemporer seperti teori kebutuhan McClelland, teori penentuan

tujuan, dan teori keadilan terus bermunculan dan menjadi landasan bagi pemahaman motivasi saat ini.

1. *Hierarki Teori Kebutuhan*

Konsep lima tingkatan kebutuhan manusia pertama kali diperkenalkan oleh psikolog terkenal, Abraham Maslow, yakni :

- a) Fisiologis: rasa lapar, haus, berlindung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
- b) Rasa aman: rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- c) Sosial: rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan
- d) Penghargaan: faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian; faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e) Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

Hirarki kebutuhan Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi dua kelompok utama: kebutuhan dasar yang lebih bersifat fisik dan eksternal, serta kebutuhan pertumbuhan yang lebih bersifat psikologis dan internal.

Teori *ERG* yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer menyederhanakan hierarki kebutuhan Maslow menjadi tiga kelompok utama:

- a) *Kehidupan* (kebutuhan fisiologis dan keamanan)
- b) *Hubungan* (kebutuhan sosial dan status)
- c) *Pertumbuhan* (kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri).

2. *Teori X dan Teori Y*

Douglas McGregor memperkenalkan dua pandangan yang jelas mengenai sifat manusia. Teori X memiliki pandangan negatif, di mana karyawan dianggap tidak suka bekerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab, dan perlu dipaksa untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya, Teori Y memiliki pandangan positif, menganggap bahwa karyawan senang bekerja, kreatif, mencari tanggung jawab, dan mampu mengendalikan diri. Teori X berasumsi bahwa individu lebih dipengaruhi oleh kebutuhan dasar yang lebih rendah, sementara Teori Y

berasumsi bahwa individu lebih dipengaruhi oleh kebutuhan yang lebih tinggi.

3. *Teori Dua Faktor*

Frederick Herzberg menyatakan bahwa terdapat faktor intrinsik yang berkaitan dengan kepuasan kerja, seperti pencapaian, pengakuan atas kerja, tanggung jawab, kemajuan, dan pertumbuhan. Di sisi lain, terdapat faktor ekstrinsik yang terkait dengan ketidakpuasan kerja, seperti pengawasan, imbalan kerja, kebijakan perusahaan, dan kondisi kerja. Selain itu, Herzberg juga menyebutkan adanya faktor hygiene, yang meliputi imbalan kerja, kebijakan perusahaan, kondisi fisik pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, dan keamanan pekerjaan.⁶

4. *Teori kebutuhan McClelland*

Teori ini dikembangkan oleh David McClelland dan berfokus pada tiga kebutuhan utama:

- a. Kebutuhan akan pencapaian, yang merupakan dorongan untuk melampaui, mencapai standar-standar tertentu, dan berusaha untuk sukses

⁶ Arep, Ishak, dkk., *Manajemen Motivasi*, (Jakarta: PT Grasindo Jakarta, 2004)

- b. Kebutuhan akan kekuasaan, yang melibatkan keinginan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku sesuai dengan keinginan kita
- c. Kebutuhan akan afiliasi, yang mencerminkan keinginan untuk membangun hubungan antarpersonal yang ramah dan dekat.

5. *Teori Evaluasi Kognitif*

Dikemukakan bahwa pengenalan ganjaran ekstrinsik, seperti upah, untuk pekerjaan yang sebelumnya sudah memberikan kepuasan intrinsik karena kesenangan dari pekerjaan itu sendiri, cenderung menurunkan tingkat motivasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, jika ganjaran ekstrinsik diberikan kepada seseorang untuk melakukan tugas yang menarik, hal tersebut dapat mengurangi minat intrinsik mereka terhadap tugas itu. Perkembangan terbaru dari teori evaluasi kognitif adalah konsep indeks diri, yang mempertimbangkan sejauh mana alasan seseorang mengejar

suatu tujuan sejalan dengan minat dan nilai-nilai mereka sendiri.⁷

6. *Teori Penentuan Tujuan*

Tujuan yang spesifik dan menantang cenderung sulit untuk langsung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Namun, penelitian menunjukkan bahwa tujuan yang sulit dan spesifik dapat meningkatkan kinerja jika diterima dengan baik. Tujuan yang sulit membantu kita fokus pada tugas yang ada dan mengurangi gangguan yang tidak relevan. Beberapa faktor yang mempengaruhi hubungan antara tujuan dan kinerja meliputi umpan balik, komitmen terhadap tujuan, karakteristik tugas, dan budaya nasional.

7. *Program-program MBO: Mempraktikan Teori Penentuan Tujuan*

Penetapan tujuan dapat dilakukan melalui program Manajemen Berdasarkan Tujuan (Management By Objective atau MBO), yang menekankan pada tujuan-tujuan konkret yang ditetapkan secara partisipatif, dapat diuji, dan diukur. MBO beroperasi secara "bottom-up" dan "top-down,"

⁷ Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi*, Jilid I, (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2003)

menciptakan sebuah hirarki yang menghubungkan tujuan di satu tingkatan dengan tingkatan berikutnya. Program MBO biasanya memiliki empat elemen utama, yaitu kekhususan tujuan, partisipasi dalam pengambilan keputusan (penetapan tujuan), periode waktu yang jelas, dan umpan balik kinerja.

8. *Teori Efektivitas Diri*

Teori efektivitas diri, yang juga dikenal sebagai "teori kognitif sosial" atau "teori pembelajaran sosial," mengacu pada keyakinan seseorang bahwa mereka mampu menyelesaikan suatu tugas. Ada empat metode utama untuk meningkatkan efektivitas diri, yaitu:

- a. Penguasaan yang tetap, yaitu perolehan pengalaman yang relevan dengan tugas atau pekerjaan.
- b. Contoh yang dilakukan oleh individu lain, lebih percaya diri karena anda melihat individu lain melakukan tugas tersebut.
- c. Bujukan verbal, lebih percaya diri karena seseorang meyakinkan anda bahwa anda memiliki kemampuan untuk berhasil.

- d. Kemunculan memicu keadaan bersemangat yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas.

9. *Teori Penguatan*

Teori ini bertentangan dengan teori penetapan tujuan, karena mengabaikan kondisi internal individu dan hanya fokus pada apa yang terjadi pada seseorang ketika mereka melakukan suatu tindakan. Karena tidak memperhatikan apa yang memicu perilaku, teori ini tidak dianggap sebagai teori motivasi. Namun, teori ini memberikan analisis yang kuat mengenai apa yang mengendalikan perilaku. Kita tidak bisa mengabaikan fakta bahwa penguatan memiliki banyak pengikut sebagai alat motivasi. Meski demikian, dalam bentuknya yang murni, teori ini mengabaikan perasaan, sikap, harapan, dan variabel kognitif lainnya yang diketahui mempengaruhi perilaku. Tidak diragukan lagi, penguatan memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku.

10. *Teori Keadilan*

Teori ini menyatakan bahwa individu membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan mereka dengan masukan dan keluaran orang lain dan merespons untuk memperbaiki

kesenjangan yang ada. Peran keadilan dalam motivasi memandu individu untuk memodifikasinya. Untuk itu, terdapat empat tolok ukur perbandingan yang dapat digunakan oleh karyawan/individu:

- a. Diri-di dalam yaitu pengalaman seorang karyawan dalam posisi yang berbeda didalam organisasinya dewasa ini.
- b. Diri-di luar yaitu pengalaman seorang karyawan dalam posisi/situasi diluar organisasinya saat ini.
- c. Individu lain-di dalam yaitu individu atau kelompok individu lain didalam organisasi karyawan itu.
- d. Individu lain-di luar yaitu individu atau kelompok individu diluar organisasi karyawan itu.

Awalnya, teori keadilan berfokus pada keadilan distributif, yaitu keadilan terkait jumlah dan pemberian penghargaan di antara individu-individu. Namun, dengan berjalannya waktu, keadilan mulai dipandang dari sudut pandang keadilan organisasional, yang didefinisikan sebagai persepsi menyeluruh tentang apa yang adil di tempat kerja. Dalam keadilan organisasional, keadilan distributif sangat terkait dengan kepuasan atas hasil-hasil yang diperoleh dan

komitmen organisasional. Selain itu, terdapat konsep keadilan prosedural, yaitu keadilan yang dirasakan terkait proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan-penghargaan. Terdapat pula konsep keadilan interaksional, yaitu persepsi individu tentang sejauh mana mereka diperlakukan dengan martabat, perhatian, rasa hormat, dan empati.

11. Teori Harapan

Teori harapan menyatakan bahwa kekuatan dari kecenderungan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada dua hal: kekuatan harapan bahwa tindakan tersebut akan menghasilkan suatu hasil tertentu, dan daya tarik dari hasil tersebut bagi individu.

Inti dari teori harapan adalah pemahaman yang mendalam tentang tujuan-tujuan individu serta hubungan antara:

- a. Usaha dan kinerja
- b. Kinerja dan penghargaan yang diterima
- c. Penghargaan dan pemenuhan tujuan individu

Dengan kata lain, teori harapan menekankan pentingnya memahami motivasi individu serta bagaimana keterkaitan antara upaya, kinerja, dan hasil yang diharapkan dapat mendorong seseorang untuk bertindak.

3. METODE PENELITIAN

Artikel ini menerapkan pendekatan studi literatur sebagai metodologinya. Metode ini melibatkan proses pengumpulan data melalui analisis dan pemahaman mendalam terhadap berbagai teori yang relevan dengan topik penelitian. Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara mengeksplorasi dan mengintegrasikan informasi dari beragam sumber. Sumber-sumber ini mencakup buku, jurnal ilmiah, serta hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik yang dibahas. Dalam pendekatan ini, bahan pustaka yang diperoleh tidak hanya dikumpulkan, tetapi juga dianalisis secara kritis dan menyeluruh. Tujuannya adalah untuk mendukung dan memperkuat proposisi serta gagasan yang diajukan dalam artikel. Langkah-langkah umum dalam metode ini meliputi; identifikasi literatur yang relevan, pencarian sumber-sumber yang kredibel, sintesis informasi dari berbagai sumber, dan penulisan ringkasan temuan yang signifikan. Melalui pendekatan ini, artikel bertujuan menyajikan analisis komprehensif berdasarkan kajian literatur

yang ada, memberikan wawasan baru atau memperkuat pemahaman tentang topik yang dibahas.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Motivasi Dalam Islam

Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an dijelaskan,

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.” (QS. Al-Jumu'ah: 10)

Ayat di atas menekankan bahwa setiap manusia harus memiliki dorongan untuk terus memperbaiki diri. Hal ini disebabkan karena Allah SWT hanya memberikan karunia, rahmat, dan rezeki-Nya kepada orang-orang yang memiliki semangat dan motivasi yang kuat dalam diri mereka. Dengan kata lain, untuk mendapatkan anugerah dari Allah, manusia harus

memiliki kemauan dan usaha yang sungguh-sungguh dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas diri.

Motivasi dalam Islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT,

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ لَا شَرِيكَ لَهُ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ
الْمُسْلِمِينَ

Artinya: “Katakanlah; sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu bagi-Nya, dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertamanya menyerahkan diri (kepada Allah)” (QS. Al-An’am: 162-163)

Ayat tersebut menekankan bahwa motivasi berfungsi sebagai pendorong yang membuat seseorang, dalam konteks ini karyawan, mampu melupakan rasa lelah, letih, dan jenuh saat bekerja sehingga dapat bekerja secara maksimal. Islam memandang motivasi dan niat kerja dengan sangat serius. Niat yang tulus dan motivasi yang murni karena Allah SWT akan membuat urusan duniawi menjadi bernilai ukhrawi. Sebaliknya, niat yang buruk dan motivasi yang negatif tidak akan memiliki

nilai di hadapan Allah SWT. Lebih lanjut, bagi orang yang sama sekali tidak memiliki motivasi, Allah SWT tidak akan memberikan rahmat-Nya. Dengan demikian, ayat tersebut menekankan pentingnya motivasi yang tulus dan murni dalam bekerja.

Motivasi dalam bekerja akan mendorong setiap manusia untuk bersemangat dan giat melakukan pekerjaannya. Semakin kuat dorongan kerja yang dimiliki, semakin besar peluang seseorang untuk tetap konsisten dalam mencapai tujuan pekerjaannya. Ada juga individu yang lebih menyukai motivasi dalam bekerja bukan hanya karena imbalan, melainkan karena menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam menghadapi kondisi dan situasi sulit yang dihadapi. Motivasi intrinsik semacam ini akan membuat seseorang lebih tekun dan gigih dalam menjalankan pekerjaannya. Seperti yang tertulis dalam Al-Quran sebagai berikut:

وَأَنَّ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ۚ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ۚ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ ۚ

Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). kemudian akan diberi balasan

kepadanya dengan Balasan yang paling sempurna.” (QS. An-Najm: 39-41)

d. Penerapan Motivasi Dalam Organisasi

- 1) Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation*) adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mengatasi berbagai tantangan dan rintangan demi mencapai tujuan yang diinginkan. Ada beberapa ciri khas yang terlihat pada individu yang memiliki orientasi prestasi. Mereka cenderung bekerja keras jika mereka percaya bahwa upaya mereka akan menghasilkan kebanggaan pribadi, jika risiko kegagalan dianggap rendah, dan jika mereka menerima umpan balik yang jelas tentang pencapaian mereka di masa lalu.
- 2) Motivasi Afiliasi (*Affiliation Motivation*) adalah dorongan untuk menjalin hubungan sosial dengan orang lain.
- 3) Motivasi Kompetensi (*Competence Motivation*) adalah dorongan untuk mencapai keunggulan dalam pekerjaan, meningkatkan keterampilan dalam memecahkan masalah, dan terus berusaha untuk berinovasi.

4) Motivasi Kekuasaan (*Power Motivation*) adalah dorongan untuk memengaruhi orang lain, mengubah keadaan, dan cenderung bersikap otoriter.

e. Motivasi Dan Kinerja

Motivasi dapat dipicu secara individual melalui upaya kontrol diri, evaluasi diri, dan motivasi diri. Namun, terkadang kesadaran untuk memotivasi diri sendiri tidak muncul, sehingga diperlukan motivasi eksternal dari sumber seperti atasan, keluarga, rekan kerja, guru, dan lainnya. Teori motivasi juga dipengaruhi oleh budaya tempat tinggal dan interaksi seseorang. Oleh karena itu, dalam sebuah organisasi atau perusahaan, penting untuk menciptakan budaya kerja yang universal, dapat diterima, dan diterapkan oleh semua anggota organisasi atau karyawan. Beberapa organisasi atau perusahaan mungkin menciptakan budaya kerja yang benar-benar baru, sementara yang lain mengadopsi budaya yang sudah ada di masyarakat dan menyesuaikannya dengan tujuan dan kebijakan organisasi atau perusahaan.

5. PENUTUP

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong, merangsang, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan guna mencapai tujuannya. Dalam konteks perilaku organisasi, pembahasan mengenai motivasi sangat penting karena setiap anggota organisasi membutuhkan motivasi, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari orang lain. Ketika seseorang telah termotivasi, kinerjanya akan meningkat, sehingga dapat mempercepat penyelesaian tugasnya dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak, dkk., Manajemen Motivasi, (Jakarta: PT Grasindo Jakarta, 2004)
- As'ad, Psikologi Industri. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Edisi III, (Yogyakarta: Liberty, 1987)
- Robbins, Stephen P., Perilaku Organisasi, Jilid I, (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2003)
- Simamora, Henry., Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: SIE YKPN, 2006)
- Soemanto, Wasty, Psikologi Pendidikan, (Jakarta: PT Bina Aksara, 1987)

Winardi, Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002)

Wirawan, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian, (Jakarta: Salemba Empat, 2009)