



EDUCAZIONE: Jurnal Multidisiplin

E-ISSN : 3063-5047

Lembaga Penelitian Dan Publikasi Ilmiah (LPPI) Yayasan Almahmudi Bin Dahlan

Website: <https://j-educa.org/index.php/educazione>

Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Mutu Organisasi

Sri Wahdini

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan

Email: sriwahdini05@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran motivasi dalam meningkatkan mutu organisasi. Melalui tinjauan literatur dan studi kasus, penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor kunci dalam mendorong kinerja individu. Motivasi yang tinggi akan memicu karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya, sehingga berdampak positif pada produktivitas dan kualitas output organisasi. Penelitian ini juga mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, seperti kepemimpinan, sistem penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Motivasi menjadi penting perannya ketika semua berjalan dengan baik, dari penyampai hingga penerima motivasi menjadi unsur yang harus berkaitan agar semuanya berjalan dengan baik. Motivasi bukan hanya sekedar kata kata yang terucap oleh seorang pemimpin saja, melainkan sebuah pesan yang dapat dimaknai dengan arti tertentu yang telah disampaikan sehingga dapat mempengaruhi individu yang diberi motivasi.

Kata Kunci: Motivasi, Mutu, Organisasi

Abstract

This study aims to examine the role of motivation in improving organizational quality. Through a literature review and case studies, this study concludes that motivation is a key factor in driving individual performance. High motivation will trigger employees to give their best contribution, thus having a positive impact on the productivity and quality of organizational output. This study also identifies various factors that can influence employee motivation, such as leadership, reward systems, and a conducive work environment. The implication of this study is the importance for organizations to create a motivating work environment and develop programs that can increase employee motivation. Motivation becomes an important role when everything goes well, from the transmitter to the recipient of motivation becomes an important element must be related so that everything runs well. Motivation is not just words spoken by a leader, but rather a message that can be interpreted with certain meanings that have been conveyed so that it can influence the individual who is motivated.

Keywords: Motivation, Quality, Organization.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu peluang yang mempunyai peran strategis agar dapat menciptakan kualitas sumber daya manusia. Tujuan pendidikan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi individu yang beriman, berakhlak baik, sehat, berpengetahuan, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. (Nursulis, 2023) Pendidikan juga menjadi pusat dalam mengembangkan sumber daya manusia. Peningkatan mutu, relevansi, serta efisiensi pendidikan harus berada pada sistem pendidikan dan manajemen pendidikan. (Chusnul Chotimah, 2019)

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga dari diri sendiri yang mana motivasi tersebut diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan. Tidak ada alasan untuk tidak memiliki semangat dalam bekerja, apapun kondisinya dalam bekerja. Untuk membina motivasi diri dalam bekerja, awali dengan niat untuk beribadah, kemudian syukuri pekerjaan saat ini, dan miliki mental juara agar memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan yang terbaik.

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini sangat diperlukan seseorang dalam menjalankan segala aktivitasnya. Dalam menjalankan hidup, seseorang memerlukan banyak motivasi agar ia dapat menjalankan segala sesuatu yang dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam meningkatkan produktivitas. Sehingga, pengembangan mutu sumber daya manusia semakin penting. Hal ini meningkatkan fakta bahwa perusahaan perekrutan menginginkan hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengontrol perubahan di dalam perusahaan.

Secara singkat dapat diuraikan bahwa motivasi dari segi pasif tampak sebagai kebutuhan, dan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi baik tenaga kerja maupun sumber daya lainnya. Dilain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya potensi tenaga kerja agar produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pemberian motivasi kepada pegawai memang dapat meningkatkan semangat kerja, akan tetapi itu tidaklah cukup. Dalam bekerja, para pegawai juga dituntut untuk mempunyai disiplin kerja yang baik. Tanpa adanya disiplin kerja maka pekerjaan yang seharusnya dapat selesai atau harus selesai pada hari itu, akan tidak terselesaikan dengan baik. Pekerjaan akan semakin menumpuk dan para pegawai kemudian akan merasa terbebani dengan pekerjaan mereka. Apabila mereka sudah merasa terbebani dengan pekerjaan mereka yang menumpuk, padahal hal tersebut merupakan kesalahan mereka sendiri, maka semangat kerja mereka dapat turun dan hasik dari pekerjaan mereka tidak akan bisa maksimal. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak.

Tujuan pembinaan disiplin kerja yaitu agar para tenaga kerja menepati segala peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah-perintah manajemen. Selanjutnya untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang yang dibebankan kepadanya. Serta untuk bertindak berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan. Pembinaan disiplin kerja yang terus menerus dilakukan oleh manajemen pada suatu saat diharapkan para pegawai tersebut tidak melakukan disiplin bukan karena sanksi, akan tetapi karena adanya dorongan dari diri sendiri.

Kevin Isa Zahroni berpendapat apabila salah seorang pegawai ada yang melanggar peraturan maka pegawai tersebut diberikan peringatan dan kesempatan untuk memperbaiki pelanggarannya sebelum tindakan pendisiplinan yang lebih serius dijatuhkan. Langkah-langkah pendisiplinan biasanya mencakup peringatan lisan, peringatan tulisan, hukuman yang lebih berat dan yang terakhir adalah diberhentikan dari pekerjaan. Disiplin bukan saja berupa hukuman tetapi juga harus dapat memberikan imbalan seperti tingkat kesejahteraan yang cukup, promosi, teladan pimpinan dan lain-lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik akan dapat ditegakkan apabila ada kepuasan dan semangat kerja dari pegawai yang ditimbulkan oleh terpenuhinya kebutuhan mereka, selain dari kesadaran dari para pegawai sendiri. Dengan adanya motivasi dan disiplin kerja yang baik, akan dapat membentuk atau menghasilkan SDM yang berkualitas. Para pegawai akan merasa bahwa bila mereka ingin kehidupan mereka lebih baik maka mereka juga harus meningkatkan kemampuan, ketrampilan serta pengetahuan mereka. Dengan motivasi yang diberikan oleh organisasi serta disiplin kerja yang diberlakukan di dalam organisasi, diharapkan para pegawai merasa terpacu untuk meningkatkan kualitas diri mereka sendiri. (Hardianto, 2011)

Selain itu, perkembangan teknologi yang mencakup semua sektor telah menyebabkan perubahan metode kerja, alat kerja dan sistem tingkat kerja. Peran motivasi karyawan juga tidak kalah penting dalam perusahaan. Karena motivasi dapat meningkatkan kinerja dan kualitas kerja. Oleh karena itu, banyak peneliti yang meneliti tentang pentingnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Melihat akan pentingnya peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai berbasis kebutuhan, maka sudah seharusnya motivasi diberikan kepada setiap pegawai, sehingga pemberian motivasi diperlukan untuk mendorong kinerja pegawai dalam

berprestasi maupun memperlancar tugas-tugas yang diberikan. Dalam dunia pendidikan, seorang anak memerlukan motivasi baik dari orang tua, guru, maupun teman-temannya agar ia mampu meningkatkan prestasi belajarnya. Hal ini pula yang dibutuhkan orang dalam dunia kerja. Seseorang hanya dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan motivasi kerja yang baik pula. Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri orang itu saja, melainkan memerlukan perpaduan baik dari diri sendiri, atasan, maupun lingkungan kerja itu sendiri. Namun di balik semuanya itu, kita perlumengetahui cara meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sehingga kelak kita sebagai calon manajer masa depan bisa meningkatkan motivasi kerja kepada para bawahan kita.

Berbagai teori motivasi telah dikembangkan oleh para ahli untuk menjelaskan fenomena motivasi manusia dalam konteks organisasi. Teori-teori tersebut memberikan kerangka berpikir yang berguna dalam memahami bagaimana cara memotivasi karyawan. Namun, masih diperlukan penelitian empiris untuk menguji sejauh mana teori-teori tersebut berlaku dalam konteks organisasi yang berbeda-beda. Penelitian ini akan mengkaji relevansi teori motivasi dalam konteks peningkatan mutu organisasi, serta mengidentifikasi implikasi praktis dari teori-teori tersebut bagi para manajer. Dari pengertian para tokoh di atas maka, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

METODE PENELITIAN

Sebelum melakukan penelitian tentunya kita harus mengetahui apa itu metode penelitian, metode penelitian secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan untuk kegunaan tertentu. Maksud secara ilmiah ini adalah bahwa kegiatan ini bersandar pada ciri-ciri keilmuan yakni rasional, sistematis dan empiris. Pada metode penelitian kali ini kami menggunakan metode deskriptif. Mengapa saya menggunakan metode deskriptif? Karena metode ini adalah jenis penelitian yang mendeskripsikan suatu kegiatan, peristiwa atau kejadian yang sedang terjadi. Sama halnya seperti kegiatan komunikasi dalam sebuah organisasi yang menjadi pusat perhatian kami, sehingga saya mengangkat judul Peran Komunikasi Untuk Meningkatkan Kualitas Organisasi. Karena untuk menerapkan komunikasi yang baik haruslah mengerti akan unsur-unsur komunikasi yang harus dikuasai pimpinan, oleh karena itu saya meneliti tentang penerapan komunikasi dalam organisasi agar lebih mudah untuk diterapkan sebuah organisasi yang mana berguna untuk meningkatkan kualitas dari organisasi itu sendiri. Adapun teknik pengumpulan data yang saya pakai dalam penelitian adalah dengan saya mewawancarai salah satu narasumber yaitu salah satu anggota dari organisasi yang mana sudah cukup lama dalam lingkup organisasi. Dengan melakukannya wawancara tersebut saya mengambil data penelitian dengan melihat dan menganalisa lingkungan organisasi tersebut untuk dijadikan bahan penelitian.

HASIL PENELITIAN

Motivasi

Motivasi berasal dari kata *motive* yang mana kata *motive* seringkali diartikan dengan istilah dorongan. 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 adalah desakan yang dirasakan oleh seseorang untuk bertindak yang membuatnya berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah kepada tujuan. Asas mendasar dari motivasi yaitu kemampuan (*ability*) serta motivasi individu. Menurut asas motivasi tersebut, kemampuan untuk melaksanakan tugas mendukung suatu tugas untuk dapat dilaksanakan dengan baik

Motivasi menurut (Sedarmayanti, S. & Haryanto, H., 2017) merupakan kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan. Pada hakikatnya, dorongan dapat terjadi secara internal dan eksternal, maupun positif dan negatif. Ketangguhan pimpinan diperlukan untuk dapat mengarahkannya dengan tepat. Menurut terdapat 2 jenis motivasi kerja : motivasi negatif serta motivasi positif. Motivasi positif atau disebut juga insentif positif artinya pemimpin memberi motivasi (merangsang) staff-nya dengan memberi reward atau hadiah pada mereka yang prestasinya melebihi prestasi standar yang ditetapkan perusahaan. Motivasi positif memberikan rasa semangat kerja bagi para staff sehingga kinerjanya akan meningkat. Karena pada umumnya manusia suka menerima yang hal-hal baik dan positif. (Riyadi, S., & Mulyapradana, A., 2017)

Motivasi negatif (insentif negatif) maksudnya pemimpin memberi motivasi para staff-nya sesuai dengan standar pimpinan. Apabila tidak sesuai dengan standar, maka staff akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif, dalam jangka waktu pendek, semangat bekerja staff akan meningkat sebab mereka takut diberi hukuman. Akan tetapi, hal ini akan berakibat kurang baik dalam jangka waktu panjang. Tujuan motivasi kerja adalah meningkatkan nilai moral serta kepuasan kerja karyawan. Selain itu juga untuk mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, serta mengefektifkan pengadaan karyawan. (Rika Selfiana, 2023)

Motivasi juga 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.

- a) Motivasi biologis, yaitu motivasi dalam bentuk primer atau dasar yang menggerakkan kekuatan seseorang yang timbul sebagai akibat dari kebutuhan organik tertentu seperti lapar, haus, kekuarangan udara, letih dan merasakan rasa sakit. Keperluan-keperluan ini mencerminkan suasana yang mendorong seseorang untuk mengerjakan suatu tingkah laku.
- b) Motivasi emosi, seperti rasa takut, marah, gembira, cinta, benci dan sebagainya. Emosi-emosi seperti ini menunjukkan adanya keadaan-keadaan yang mendorong seseorang untuk bertingkah laku tertentu.
- c) Motivasi nilai dan minat. Nilai dan minat seseorang itu bekerja sebagai motivasi yang mendorong seseorang bertingkah laku sesuai dengan nilai dan minat yang dimilikinya. Seseorang yang beragama, tingkah lakunya dipengaruhi oleh nilai yang dimilikinya. Nilai dan minat adalah motivasi yang ada hubungannya dengan struktur fisiologi seseorang.

Jadi dapat kami simpulkan bahwa motivasi itu sebagai keadaan yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau moves, mengarah dan menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Selain itu Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Sebab segala aktivitas yang dilakukan setiap orang selalu dilatarbelakangi oleh adanya motivasi

Jenis Motivasi

Motivasi merupakan dorongan atau daya penggerak yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis utama, yaitu:

1. Motivasi Intrinsik:

Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu sendiri. Seseorang yang termotivasi secara intrinsik melakukan sesuatu karena mereka merasa senang, puas, atau tertantang dengan aktivitas tersebut. Mereka tidak membutuhkan imbalan eksternal untuk melakukan sesuatu.

Contoh motivasi intrinsik:

- a) Seorang siswa belajar dengan giat karena mereka ingin memahami materi pelajaran dan mendapatkan nilai yang bagus.
- b) Seorang atlet berlatih keras karena mereka ingin menjadi yang terbaik dalam bidang mereka.
- c) Seorang seniman melukis karena mereka ingin mengekspresikan diri mereka dan berbagi keindahan dengan orang lain.

2. Motivasi Ekstrinsik:

Motivasi ekstrinsik berasal dari luar diri individu. Seseorang yang termotivasi secara ekstrinsik melakukan sesuatu karena mereka ingin mendapatkan imbalan eksternal, seperti uang, pujian, atau penghargaan.

Contoh motivasi ekstrinsik:

- a) Seorang karyawan bekerja keras karena mereka ingin mendapatkan gaji yang besar dan promosi jabatan.
- b) Seorang siswa mengikuti lomba karena mereka ingin mendapatkan hadiah atau penghargaan.

- c) Seorang atlet mengikuti pertandingan karena mereka ingin menjadi terkenal dan mendapatkan sponsor.

Teori Maslow ini nampaknya membuat pemahaman terhadap situasi industri, yang menempatkan pekerja level rendah nampak lebih termotivasi oleh uang (kebutuhan makanan dan pakaian), dan tidak banyak motivasi bekerja secara kreatif dalam pekerjaannya. Sementara pada level pekerja tinggi, yang menempatkan pendapatan yang mencukupi tidak memikirkan lagi kebutuhan rumah, nampak mengutamakan aktualisasi diri lebih penting. Demikian juga dengan pekerja yang berada dalam level kebutuhan cinta dan rasa memiliki, tika terpenuhi baru meningkat ke level berikutnya mengejar prestasi kerja dan pengakuan. Namun kadang-kadang pada sebagian pekerja sebenarnya, jika berada dalam level rendah motivasi psikologis adalah sukar menemukan peluang baginya untuk mewujudkan motivasi mengekspresikan diri sehingga kepuasan kerjanya lebih meningkat".

Teori X dan Y

Teori ini disarankan oleh Douglas McGregor dengan mengajukan dua perbedaan pandangan terhadap manusia. Pertama, pada dasarnya manusia negatif, yang tergolong dalam teori X, dan kedua, pada dasarnya bersifat positif dikelompokkan ke dalam teori Y. Dalam menangani pegawai, maka para manajer disarankan bahwa pandangan manajer terhadap sifat dasar manusia berdasarkan atas pengelompokan asumsi ini. Para manajer cenderung menampilkan perilaku yang mengarahkan kepada bawahan berdasarkan asumsi ini. Teori X dan Y memberikan kerangka kerja yang berguna bagi para manajer untuk memahami motivasi karyawan. Dengan memahami kedua teori ini, manajer dapat memilih gaya kepemimpinan yang paling sesuai untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan tipe manajer yang menerima teori Y ini berusaha membantu para pegawai untuk menjadi dewasa dengan mengurangi kontrol eksternal secara progresif. Hal itu memungkinkan para pegawai untuk lebih mengendalikan diri sendiri secara berangsur-angsur. Para pegawai dapat memenuhi kebutuhan sosial, penghargaan dan perwujudan diri dalam suasana seperti ini yang sering diabaikan dalam pekerjaan. Apabila pekerjaan tidak menyediakan pemuasan kebutuhan pada setiap level, para pegawai biasanya akan mencari pemuasan itu di tempat lain. Hal ini membantu menyelesaikan beberapa masalah yang dihadapi pimpinan terutama dalam kaitan berhenti bekerja dan tidak masuk kerja.

Namun perlu digarisbawahi bahwa bila pegawai dalam masyarakat dewasa ini sudah mendapat pendidikan yang tinggi, dan sesuai standar kehidupan yang baik, maka asumsi teori ini akan menjadi gagal dalam memotivasi pegawai. Karena dengan pendidikan dan latihan yang diperoleh oleh pegawai, dapat membuat mereka akan menjadi lebih matang dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Bagi orang-orang yang kebutuhan psikologis dan rasa amannya sudah tinggi, maka asumsi teori X tidak dapat dipakai lagi oleh para manajer.

Dengan demikian kesan yang muncul dalam merespon teori X akan mengarahkan, mengendalikan dan mengawasi orang-orang dengan ketat sedangkan manajer yang menerima teori Y adalah para manajer yang mendukung dan memudahkan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan pribadi mencapai kepuasan kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan efektivitas dan pendayagunaan pekerja sebagai kunci efektivitas manajemen, yaitu: (a) peran manajemen, (2) motivasi, (3) partisipasi, (4) pelatihan, dan (5) organisasi kerja, kondisi kerja dan teknik peningkatan produktivitas dari bawah".

Jadi kepedulian manajer dalam memotivasi pekerja menurut mencakup: (a) pekerjaan dan cara bekerja pegawai diorganisasikan dan diarahkan, (2) para pekerja dan lingkungan pekerjaan memberikan peluang produktif. Motivator adalah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja berdasarkan atas pemenuhan tingginya level kebutuhan seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan peluang berkembang. Para manajer diharapkan untuk memahami jenis dan tingkat motivasi dalam diri pegawai dan harus juga mencoba untuk meninggikan dan mengembangkan wujud motivasi dalam keragamannya dengan banyak pengakuan/ rasa hormat sehingga tidak dapat diprediksi oleh kelompok orang. Perbedaan hasil atau prestasi kerja dalam perbedaan pola perilaku berhubungan dengan kebutuhan dan sasaran.

Motivasi Dalam Kepemimpinan Guna Meningkatkan Mutu Organisasi

Motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang mampu memotivasi bawahannya dengan baik dapat membawa organisasi mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien.

Peran Motivasi Dalam Kepemimpinan:

- a) Meningkatkan produktivitas dan kinerja: Bawahan yang termotivasi akan bekerja lebih keras, lebih fokus, dan lebih kreatif. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.
- b) Meningkatkan loyalitas dan komitmen: Bawahan yang termotivasi akan merasa lebih loyal dan berkomitmen terhadap organisasi. Mereka akan lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain.
- c) Meningkatkan inovasi dan kreativitas: Bawahan yang termotivasi akan lebih berani untuk mengambil risiko, mencoba ide-ide baru, dan berinovasi. Hal ini dapat membantu organisasi untuk tetap kompetitif dan berkembang di tengah perubahan yang cepat.
- d) Meningkatkan moral dan semangat kerja: Bawahan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan moral dan semangat kerja di dalam organisasi.
- e) Menciptakan lingkungan kerja yang positif: Pemimpin yang mampu memotivasi bawahannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif. Hal ini dapat membantu meningkatkan kerjasama tim dan kolaborasi antar karyawan.

Strategi Motivasi Dalam Kepemimpinan:

- a) Memberikan visi dan misi yang jelas: Pemimpin harus memberikan visi dan misi yang jelas kepada bawahannya. Hal ini dapat membantu bawahan untuk memahami tujuan organisasi dan peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut.
- b) Memberikan pengakuan dan penghargaan: Pemimpin harus memberikan pengakuan dan penghargaan kepada bawahannya atas prestasi dan kontribusi mereka. Hal ini dapat membantu bawahan untuk merasa dihargai dan dihormati.
- c) Memberikan kesempatan untuk berkembang: Pemimpin harus memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berkembang dan belajar hal-hal baru. Hal ini dapat membantu bawahan untuk merasa tertantang dan termotivasi untuk meningkatkan diri.
- d) Membangun hubungan yang baik dengan bawahan: Pemimpin harus membangun hubungan yang baik dengan bawahannya. Hal ini dapat membantu bawahan untuk merasa nyaman dan terbuka untuk berkomunikasi dengan pemimpin.
- e) Menciptakan lingkungan kerja yang adil dan transparan: Pemimpin harus menciptakan lingkungan kerja yang adil dan transparan. Hal ini dapat membantu bawahan untuk merasa dipercaya dan dihormati.

Contoh Penerapan Motivasi Dalam Kepemimpinan:

- a) Seorang pemimpin perusahaan dapat memotivasi karyawannya dengan memberikan bonus dan insentif atas pencapaian target penjualan.
- b) Seorang guru dapat memotivasi muridnya dengan memberikan pujian dan penghargaan atas prestasi belajar mereka.
- c) Seorang pelatih olahraga dapat memotivasi atletnya dengan memberikan mereka tujuan yang jelas dan menantang.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang mampu memotivasi bawahannya dengan baik dapat membawa organisasi mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien. Dengan menerapkan strategi-strategi motivasi yang tepat, pemimpin dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, inovasi, dan moral bawahannya, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif. Organisasi merupakan suatu kumpulan manusia yang terstruktur dan terorganisir

untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Suhairi, dkk (2023), organisasi adalah sistem sosial yang memiliki pola kerja teratur, didirikan oleh manusia, dan beranggotakan sekelompok orang. Senada dengan hal tersebut, Richard Daft mendefinisikan organisasi sebagai entitas sosial yang berorientasi pada pencapaian tujuan. Bambang Irawan (2018) Entitas sosial ini mempunyai sistem kegiatan yang terstruktur dan mempunyai batas-batas yang bisa teridentifikasi.

Motivasi adalah perpaduan antara keinginan dan energi untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam proses kepemimpinan, motivasi merupakan sesuatu yang esensial dalam kepemimpinan, karena memimpin adalah memotivasi. Seorang pemimpin harus bekerja bersama-sama dengan orang lain atau bawahannya, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan. Kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi, sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap orang bawahan maupun atasan pemimpin itu sendiri. Orang dapat termotivasi karena kepercayaan, nilai, minat, rasa takut, dan sebagainya. Diantaranya adalah faktor internal seperti kebutuhan, minat, dan kepercayaan. Faktor lainnya adalah faktor eksternal, misalnya bahaya, lingkungan, atau tekanan dari orang yang dikasihi.

Orang yang memiliki motivasi tinggi untuk memimpin memikirkan tentang sejumlah pengaruh yang diberikan kepada orang lain, berusaha memenangkan berbagai alasan dalam memiliki otoritas lebih besar, bahkan keinginan dalam bertanggung jawab". Tegasnya, motivasi kepemimpinan didasari dorongan kekuasaan kompetitif dalam meraih posisi, kewenangan dan kebutuhan pengakuan sebagai manusia berpengaruh. Setelah memahami benar hakikat kepemimpinan, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak mungkin berlangsung tanpa ada upaya memotivasi bawahan/orang lain. Dalam artian pihak lain/bawahan dapat patuh mengikuti apa kata sang pemimpin, hanya jika sang pemimpin mampu mendorong atau memotivasi mereka sehingga mereka (bawahan/rekan) dapat terdorong untuk melakukan suatu tindakan yang terarah pada tujuan bersama.

Organisasi yang efektif memerlukan komunikasi yang baik antar anggota dan pengurus. Komunikasi yang baik dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih cepat dan efisien. Valoka dan Bouradas menemukan bahwa kebisuan organisasi dapat terjadi karena anggota takut akan konsekuensi yang akan mereka terima jika mereka mengatakan kebenaran. (Pembangunan and Sambiran 2017) Komunikasi persuasif dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja anggota organisasi. Komunikasi persuasif dapat membantu membangun kepercayaan dan saling pengertian antar anggota, menciptakan suasana kerja yang harmonis, dan meningkatkan komitmen anggota terhadap tujuan organisasi. (Putra 2000) Kesimpulannya komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan pekerjaan yang nantinya akan mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Namun dalam penelitian lain, Brahmasari dan Suprayetno menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan antara komunikasi ke atas terhadap kepuasan kerja. Pelaksanaan aktivitas manajerial pemimpin yang dijalankan belum tentu mempunyai dampak positif bagi organisasi. (Candra, Rahmat, and Putra 2021) Pendapat McClelland yang menyatakan ada dua motif kepribadian yang mendorong seseorang menjalankan proses kepemimpinan, yaitu:

1. Motif Kekuasaan Pribadi

Bagaimanapun, kebutuhan terhadap kekuasaan adalah berupa keinginan, karena itu efektivitas kepemimpinan bergantung kepada hal yang mendorong untuk mengusahakan atau mewujudkannya dari belakang. Seorang pemimpin dengan motif kekuasaan pribadi mengusahakan kekuasaan sebagai suatu tujuan dalam dirinya. Pribadi seperti ini memiliki kontrol pribadi yang sedikit dan sering mendorong dirinya mengarah pada fokus atas pengumpulan simbol prestise pribadi. Perolehan kekuasaan hanya untuk menjaga dominasi atas yang lain mungkin berdasarkan pada pengetahuan keraguan diri. Motif kekuasaan pribadi berkenaan dengan dominasi atas orang lain atau kekuasaan semata mengarahkan satu ketergantungan atau ketundukan bawahan terhadap dirinya.

2. Motif Kekuasaan

Berbeda dengan motif kekuasaan pribadi, bahwa seorang pemimpin dengan motif kekuasaan sosial

menggunakan kekuasaan sebagai tujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan atau suatu pengaruh berbasis pada visi. Motif seperti ini berguna dalam mengarahkan kemampuan untuk membangun jaringan dan koalisi, mencapai kerjasama dengan yang lain, memecahkan konflik dalam keadaan yang konstruktif dan menggunakan peran keteladanan untuk mempengaruhi orang lain". Pribadi dengan motif kekuasaan sosial adalah memiliki kematangan emosi lebih daripada sekedar motif kekuasaan individual. Motif ini cenderung menggunakan kekuasaan lebih kepada mencari keuntungan bagi keseluruhan organisasi, kecil kemungkinan kepada tindakan manipulasi. Pemimpin seperti ini juga kurang defensif, lebih suka meminta nasihat kepada yang ahli dan memiliki pandangan yang luas. Demikian pula, mereka menggunakan kekuasaan untuk membangun organisasi dan membuatnya mencapai kinerja yang diharapkan dalam meraih sukses. Motif kekuasaan sosial memperhitungkan kebutuhan anggotanya. Kecenderungan ini mengantarkan seseorang untuk berhasil dalam pemberdayaan dan kebebasan anggotanya.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan bekerja atau tempat di mana semua kegiatan kerja berlangsung. Lingkungan kerja dibagi 2 (dua) dimensi yaitu kondisi lingkungan fisik di sekitar tempat kerja dan lingkungan sosial seperti perilaku karyawan terhadap satu sama lain. Lingkungan kerja berdampak pada semangat kerja, produktivitas, dan keterlibatan karyawan baik secara positif maupun negatif. Faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan: studi kasus Miyazu Malaysia, menunjukkan bahwa bantuan pekerjaan dan lingkungan tempat kerja fisik memiliki hubungan yang terhadap kinerja karyawan (Naharuddin, 2013).

Malik mengatakan bahwa ada hubungan positif antara indikator lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki dampak pada kemampuan individu untuk bekerja dengan aman, kompeten dan sesuai dengan target kinerja operasional, dan praktik komunikasi yang efektif memiliki efek positif pada kinerja karyawan. Indikator lingkungan kerja yang memberi dampak positif pada karyawan meliputi: (1) lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk dan teduh; (2) tempat kerja yang memberikan rasa aman; (3) ketersediaan alat kerja tersebut memadai; (4) ketersediaan ruang kerja yang memadai dan memadai serta lokasi yang jauh dari kebisingan; (5) pekerjaan yang cukup terang, menurut Nitisemito, Kinerja karyawan adalah melakukan sesuatu yang bermanfaat; dengan pengetahuan yang terkenal hanya dengan memiliki. Suatu kinerja terdiri dari suatu peristiwa di mana biasanya satu kelompok orang yang bertindak atau berkinerja bertindak dengan cara tertentu untuk sekelompok orang lain (Chaudhary, 2012).

Kenyamanan karyawan merupakan salah satu hal yang penting, pencapaian target yang maksimal bisa menjadi tujuan dari hasil kerja yang dilaksanakan oleh karyawan. Secara fisik dan mental, lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan, kinerja setiap karyawan mungkin berbeda tergantung pada kualitas kondisi kerja itu sendiri, apakah itu buruk atau baik. Interaksi antara karyawan juga diperlukan karyawan dapat berbagi informasi tentang pekerjaan mereka, melonggarkan beban kerja mereka dengan saling membantu, mengurangi stres kerja, dan menjaga kondisi mental mereka stabil dalam melakukan tugas mereka. (Kevin Isa Zahroni, 2023)

Untuk mendukung hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja didukung dan diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa informan. Salah satu pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah apakah lingkungan kerja secara fisik (fasilitas sarana prasarana) mendukung kinerja karyawan. Tanggapan karyawan terhadap pertanyaan ini bervariasi, ada yang mengatakan lingkungan kerja nyaman dan sangat mendukung dan ada yang mengatakan kurang mendukung, dengan penjelasan karena segala sesuatu tidak ada yang sempurna, dan sudah merupakan sifat manusia tidak pernah merasa puas dengan yang sudah ada. (Nurussaumi, 2020)

Faktor-Faktor Yang Termasuk Dapat Memotivasi Dalam Lingkungan Pekerjaan Seperti :

1. Prestasi yang di raih (Achievement)

Prestasi dapat dilihat dari keberhasilan karyawan yang telah dicapai dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Agar para karyawan dapat membuat keberhasilan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang telah dibebarkannya, maka sebagai pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk memahami bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan supaya bawahan bisa mencapai hasil yang baik atas pekerjaannya

dengan rasa tanggung jawab.

2. Pengakuan orang lain (Recognition)

Sebagai pemimpin harus memberi pernyataan pengakuan pada bawahan atau karyawannya yang berhasil mengerjakan tugas pekerjaannya dengan baik di lakukan dengan cara yaitu : Memberikan pernyataan keberhasilan pada karyawan di tempat kerja itu, Memberi penghargaan , Memberi uang diluar gaji dan Memberikan kesempatan dalam promosi jabatan.

3. Tanggung jawab (Responsibility)

Seorang karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab, pimpinan juga harus bisa menghindari atau tidak membuat peraturan yang ketat, dengan cara membiarkan karyawan bekerja dengan sendiri.

4. Kemungkinan untuk mengembangkan diri (Possibility of growth)

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan harus dikembangkan. Agar dapat membantu hasil yang diharapkan oleh perusahaan tercapai. Dengan cara melakukan kerja yang baik akan mendapatkan hasil yang memuaskan dan dapat cenderung mengembangkan diri. Pemimpin juga harus memberikan kesempatan kepada karyawannya yang mempunyai kemampuan yang lebih baik.

5. Pekerjaan itu sendiri (The Work It Self)

Pimpinan juga harus mempunyai kemampuan membuat tugas-tugas pekerjaan yang dapat meyakinkan, agar bawahan dapat mengerti dengan pekerjaan yang dilakukan dan bisa menghindar kebosanan dari pekerjaan tersebut dan bawahan juga mampu dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

6. Kompensasi (Paymen dan Status)

Secara umum seorang manajer tidak dapat menentukan gaji sendiri yang telah berlaku. Seorang manajer juga mempunyai kewajiban untuk memberi penilaian kepada bawahannya, apakah jabatan bawahannya mendapatkan kompensasi yang sesuai dari pekerjaan yang telah mereka lakukan.

7. Hubungan dengan pengawas (Supervisor)

Bagaimana cara mensupervisi agar tidak menimbulkan kekecewaan dari berbagai macam pekerjaan yang merupakan tanggung jawab dari supervisor atau atasan yang mempunyai dalam kecakapa yang lebih rendah dari kedudukannya. Untuk mengatasi masalah ini para pimpinan harus mempunyai kemampuan untuk memperbaiki dirinya dengan mengikuti kegiatan yang berupa pendidikan dan pelatihan.

8. Hubungan dengan teman sejawat (Interpersonal Relation)

Seorang karyawan harus mempunyai kemampuan untuk menciptakan hubungan yang baik atau komunikasi yang baik dengan teman sejawat atau rekan kerja.

SIMPULAN

Motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Motivasi kepemimpinan didasari dorongan kekuasaan kompetitif dalam meraih posisi, kewenangan dan kebutuhan pengakuan sebagai manusia berpengaruh. Menjadi Motivator yang baik adalah penting bagi seorang pemimpin untuk mengetahui bagaimana cara memotivasi karyawannya.

Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobbynya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Irawan. 2018. *Manajemen Organisasi: Sebuah Pendekatan Interdisipliner*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bejo Siswanto. 2018. *Manajemen Tenaga kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Candra, Yuni, Rahmat, and Sapta Eka Putra. 2021. *“Komunikasi Dan Manajemen Organisasi Organizational Communication And Management Pendahuluan*
- Chaudhary, N., and Sharma, B. 2012. Impact of employee motivation on

- Chusnul Chotimah. 2019. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet. *SNAMI: Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*. Vol.2 No.
- Engstrom, Ted. W. 1988. *Seizing The Torch*. California: Regal Books
- George Terry. 2015. *Prinsip – Prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hardianto, W. T. (2011). PERANAN MOTIVASI SERTA DISIPLIN KERJA. *Jurnal Reformasi*,.
- Kevin Isa Zahroni, D. S. (2023). Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LKP . *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*.
- Locke, E.A. 1997. *Esensi Kepemimpinan*. Alih bahasa: Harsiwi Agung. Jakarta: Mitra Utama
- Naharuddin, N. M., and Sadegi, M. 2013. Factors of Workplace
- Nursulis, Marfu'ah. 2023 Analisis Peningkatan Kompetensi Guru melalui Penerapan Pembelajaran Berdiferensiasi. *STUDIA MANAGERIA: JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM*. Vol. 5, No. 2.
- Nurussaumi, Z. H. (2020). Peran Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja . *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*
- Pembangunan, Pelaksanaan, and Sarah Sambiran. 2017. “Issn : 2337 - 5736.” (2)
- Putra, N. 2000. “Koordinasi, Budaya Organisasi Dan Pelaksanaan Tugas Pegawai.” *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*: 343–49.
[http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2963523&val=26402&title=KOORDINASI BUDAYA ORGANISASI DAN PELAKSANAAN TUGAS PEGAWAI](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2963523&val=26402&title=KOORDINASI%20BUDAYA%20ORGANISASI%20DAN%20PELAKSANAAN%20TUGAS%20PEGAWAI).
- Rahmi Widyanti. 2019. *Perilaku Organisasi (Teori Dan Konsep)*. Banjarmasin: Uniska MAB.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. 2017. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96-112.
- Suhairi, M., Irawan, B., & Sunarto, S. 2023. Manajemen Organisasi: Sebuah Kajian Teoritis dan Empiris. *Jurnal Manajemen*, 22(2), 107-122
- Syafaruddin, Anzizhan. 2016. *Fsikologi Organisasi dan Manajemen*, Lembaga Riset Publik.
- Syafaruddin. 2016. *Perilaku organisasi dan Manajemen*. Lembaga Riset Publik:Medan
- Yusuf Qardawi.2006. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema insani.