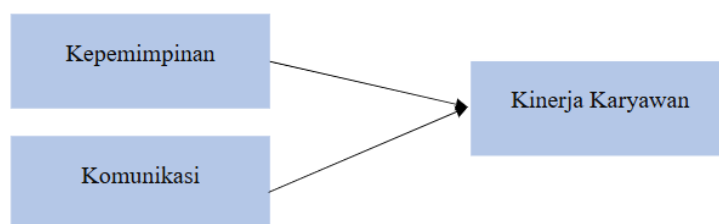


Kepemimpinan dan Motivasi

Oleh: Andani Khairun Ahya dan Rani Indira Suryani

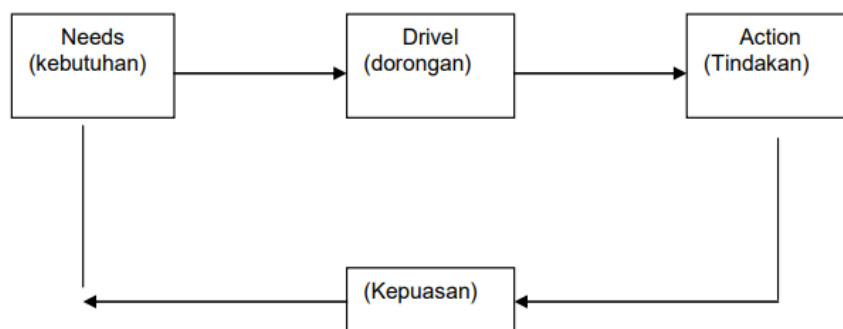
Pendahuluan

Motivasi dan kepemimpinan merupakan dua elemen kunci yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan suatu organisasi. Kedua konsep ini saling berkaitan dan dapat menentukan sejauh mana sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya. Motivasi mengacu pada dorongan dalam diri individu yang mendorong mereka untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.



Pengertian Motivasi

Kata "motivasi" berasal dari kata "motif" yang berarti dorongan atau daya penggerak yang ada dalam diri seseorang. Menurut Afandi (2018) motivasi dalam kerja adalah faktor atau suatu hal yang mendorong seseorang untuk berbuat atau melakukan aktivitas tertentu. Oleh karenanya, motivasi sering disebut juga sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Berikut ini memperlihatkan bagaimana seseorang berperilaku:



Motivasi dapat dibagi menjadi dua jenis utama:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi yang berasal dari dalam individu tanpa adanya dorongan dari luar.

Contohnya adalah kepuasan pribadi, rasa pencapaian, dan keinginan untuk belajar atau berkembang.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang berasal dari luar individu, seperti pemberian hadiah, pengakuan dari orang lain, dan faktor-faktor eksternal lainnya yang memiliki daya dorong motivasional.

Perspektif Kebutuhan (Need Perspective)

Lalu, terdapat berbagai perspektif kebutuhan dari tokoh-tokoh terkenal yaitu:

A. Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow

1. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan dasar seperti makanan, air, tempat tinggal, dan kesehatan fisik. Kebutuhan ini harus dipenuhi sebelum individu dapat mencapai tingkatan kebutuhan yang lebih tinggi.
2. Kebutuhan Keamanan, seperti perlindungan dari bahaya, pekerjaan yang stabil, dan lingkungan yang aman.
3. Kebutuhan Sosial, mencakup mencakup hubungan sosial, cinta, dan rasa memiliki tempat di komunitas.
4. Kebutuhan Mendapatkan Penghargaan, individu mencari pengakuan, prestasi, dan harga diri. Ini termasuk keinginan untuk meraih kesuksesan dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, Individu mencari pemenuhan potensi pribadi, pertumbuhan pribadi, dan pencapaian tujuan yang lebih tinggi. Aktualisasi diri melibatkan eksplorasi kreativitas, penemuan diri, dan mencapai potensi maksimal.

B. Teori ERG (Existence, Relatedness, dan Growth)

Teori ini dari Clayton Alderfer, menggambarkan ada 3 kebutuhan dasar yang memotivasi individu:

1. Kebutuhan Eksistensi, yaitu mencakup kebutuhan fisik dan materi seperti makanan, air, tempat tinggal, keamanan, dan kondisi kerja yang baik.
2. Kebutuhan Hubungan, yaitu berkaitan dengan hubungan interpersonal, meliputi kebutuhan untuk diterima, rasa memiliki, dan interaksi sosial. Ini termasuk hubungan dengan keluarga, teman, rekan kerja, dan kelompok sosial lain.
3. Kebutuhan Pertumbuhan, yaitu berhubungan dengan pengembangan diri dan pemenuhan potensi, termasuk kebutuhan akan pencapaian, peningkatan keterampilan, dan aktualisasi diri.

Perspektif Pengharapan Mengenai Motivasi

Teori Pengharapan, atau *Expectancy Theory*, menyatakan bahwa individu akan bertindak dengan cara tertentu karena mereka terdorong untuk memilih perilaku berdasarkan hasil yang mereka perkirakan. Ada tiga komponen utama dalam teori ini:

1. Pengharapan terhadap hasil yang akan diperoleh (outcome-performance expectancy), Individu memperkirakan hasil dari tindakan atau pekerjaan yang mereka lakukan. Ini melibatkan penilaian sejauh mana hasil tersebut memenuhi tujuan dan kebutuhan mereka.
2. Dorongan terhadap motivasi (valence), Nilai subjektif yang diberikan individu pada hasil yang diharapkan. Valensi positif berarti individu melihat hasil tersebut menguntungkan, sementara valensi negatif berarti sebaliknya.
3. Pengharapan akan usaha yang perlu dilakukan (effort-performance expectancy), Individu menilai sejauh mana usaha yang mereka lakukan akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Ini berkaitan dengan keyakinan mereka bahwa upaya yang dilakukan akan membuahkan hasil yang diharapkan.

Kesimpulan

Konsep motivasi dalam konteks organisasi mencakup berbagai teori yang menjelaskan dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan individu. Dari Teori Hierarki Kebutuhan Maslow hingga Teori ERG Alderfer, dijelaskan bagaimana kebutuhan manusia yang beragam mempengaruhi motivasi. Selain itu, Teori Pengharapan menunjukkan bagaimana persepsi individu tentang hasil dan usaha dapat membentuk perilaku mereka.

Pemahaman mendalam tentang motivasi ini memiliki implikasi signifikan bagi kepemimpinan dalam organisasi. Dengan mengenali berbagai faktor yang mendorong karyawan, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Hal ini, pada gilirannya, dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Penerapan efektif dari teori-teori motivasi dalam praktik kepemimpinan menjadi kunci untuk mencapai keberhasilan organisasi dan pengembangan potensi individu.

DAFTAR PUSTAKA

Hashim, A. (t.t.). *KEPIMPINAN DAN MOTIVASI*.

Puspasari, M., Febriani, Y., & Puspa Azahra, Y. (2024). KOMPETENSI, MOTIVASI
KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN PT. BLUE BIRD TBK KOTA BEKASI.
MOTIVASI, 9(1), 1. <https://doi.org/10.32502/mti.v9i1.7847>

Setyowati, I., & Haryani, S. (t.t.). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN TAMAN
PRINGSEWU YOGYAKARTA*.