

BAB 10 MANFAAT DAN TUJUAN MOTIVASI

A. Tujuan Pemberian Motivasi

Tingkah laku bawahan pada sebuah organisasi contohnya yaitu sekolah pada umumnya berorientasi pada tugas. Artinya, tingkah laku bawahan umumnya didukung oleh keinginan guna mewujudkan tujuan harus terus diperhatikan, diawasi, serta diarahkan pada kerangka pelaksanaan tugas dalam mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan. Dasarnya, tujuan motivasi yaitu guna menggerakkan ataupun menggugah individu supaya muncul kemauan serta keinginannya guna melaksanakan suatu hal sampai bisa mendapatkan hasil ataupun mewujudkan suatu tujuan.

Hasibuan¹ memaparkan, tujuan pimpinan memberikan motivasi kepada bawahan antara lain adalah:

1. Meningkatkan rasa tanggung jawab pekerja mengenai tugas-tugasnya
2. Meningkatkan kesejahteraan pekerja
3. Meningkatkan partisipasi serta kreativitas pekerja
4. Menciptakan kondisi serta ikatan kerja yang bagus
5. Mengefektifkan pengadaan pekerja
6. Mengembangkan kedisiplinan serta menurunkan tingkat absensi pekerja
7. Mempertahankan loyalitas serta kestabilan pekerja
8. Mengembangkan produktivitas kerja
9. Meningkatkan kepuasan kerja serta moral

¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV.Haji Masagung, 2007

10. Mendukung semangat kerja serta gairah.²

B. Fungsi Motivasi

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan³, antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan,
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan;
5. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan absensi karyawan;
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan;
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan; dan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Sudirman, mendefinisikan fungsi motivasi terdapat 3, yakni:

1. Mendorong individu untuk melakukan sesuatu, motivasi dalam hal ini yaitu motor penggerak melalui masing-masing aktivitas yang akan dikerjakan.

² Raja Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka

³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005

2. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang akan diwujudkan, sehingga motivasi bisa memberikan aktivitas serta arah yang harus dikerjakan selaras pada rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yakni menetapkan tindakan-tindakan apa yang harus dikerjakan yang selaras untuk mewujudkan tujuan, dengan menyisihkan tindakan-tindakan yang tidak berguna untuk tujuan tersebut.⁴

Menurut pendapat Diwan bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang mendorong timbulnya perilaku. Motivasi sebagaimana terlihat adalah berasal dari dalam diri individu yang kemudian diaplikasikan dalam bentuk perilaku.

Perilaku terjadi karena suatu determinan tertentu, baik biologis maupun psikologis atau berasal dari lingkungan. Determinan ini akan merangsang timbulnya suatu keadaan psikologis tertentu dalam tubuh yang disebut kebutuhan, kebutuhan menciptakan suatu keadaan tegang (*tention*) dan ini mendorong perilaku untuk memenuhi kebutuhan tersebut (perilaku instrumental). Bila kebutuhan terpenuhi, ketegangan akan melemah sampai timbul ketegangan lagi dengan munculnya kebutuhan baru. Inilah yang disebut motivasi. Tidak semua pelaku mengikuti pola daur seperti itu. Bila determinan yang menimbulkan kebutuhan itu tidak ada lagi, maka daur tidak terjadi.

Berangkat dari paparan di atas dapat diketahui bahwa pemberian motivasi tidak terlepas dari kebutuhan individu itu sendiri dan berbagai faktor internal yang membuat seseorang puas. Menurut Hasibuan⁵, pemberian motivasi pada pegawai bertujuan untuk: a) mendorong gairah dan semangat kerja pegawai; (b) meningkatkan moral dan kepuasan kerja; (c) meningkatkan produktivitas kerja;

⁴ Sudirman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007, h.85

⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi, Dasar-Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 1999

(d) mempertahankan loyalitas dan kestabilan serta menurunkan tingkat absensi karyawan; dan (e) meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; dengan demikian motivasi berfungsi untuk: (a) meningkatkan hasil kerja; (b) mempercepat proses penyelesaian pekerjaan; dan (c) sebagai sarana pencapaian tujuan dan pengembangan prestasi.

Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan hidup bermasyarakat dan bisa berintegrasi dengan masyarakatnya, hingga melahirkan proses sosial dan relasi sosial, sedangkan sebagai makhluk biologis manusia didorong oleh kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya seperti makan, minum, sandang dan papan di samping membutuhkan status (kedudukan) sosial yang baik. Karena itu dalam tindakannya manusia didorong oleh tuntutan tersebut. Sehubungan dengan tuntutan tersebut maka asas motivasi (ekstrinsik) pada pegawai dengan mengacu kepada pendapat Hasibuan⁶ adalah:

1. Azas mengikutsertakan, yaitu mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Azas komunikasi, yaitu menginformasikan tujuan yang akan dicapai dengan jelas, cara mengerjakan, dan kendala-kendala yang dihadapi.
3. Azas pengakuan, berupa pemberian penghargaan, pujian, dan pengakuan yang wajar kepada bawahan sesuai dengan prestasi kerjanya
4. Azas adil dan bijak
5. Azas perhatian timbal balik, bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, atasan memberikan alat dan jenis motivasi untuk peningkatan prestasi kerja sama saling menguntungkan).

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008

Manusia pada dasarnya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga dalam situasi sulit kita sering mendengar ungkapan dari seseorang: “pekerjaan apa saja, yang penting bisa menyambung kehidupan”. Kebutuhan hidup tidak hanya bersifat materi saja, tetapi juga immateri, berupa kepuasan batin, kesenangan dan kegembiraan karena prestasi kerja. Karena itu, manusia juga memerlukan pengakuan terhadap prestasi kerjanya supaya ia mencapai kepuasan batin.

Aktivitas perilaku biasanya muncul karena ada tujuan, maka para pemimpin atau atasan dalam memotivasi bawahan dalam organisasinya harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan tersebut. Kepentingan individu itu melekat pada masing-masing orang dan dibawa ke dalam organisasi. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa dalam sebuah organisasi terdapat dua pola kepentingan, yaitu kepentingan individu dan kepentingan organisasi. Tingkat kepuasan dan pengabdian seseorang kepada organisasi pada dasarnya tergantung pada sejauhmana kedua bentuk kepentingan itu saling bersesuaian. Dalam konteks inilah diperlukan peran pimpinan organisasi untuk mengadakan bimbingan kepada bawahan, agar kepentingan bawahan tersebut tidak kontradiktif dengan kepentingan organisasi.

