

MOTIVASI BERPRESTASI DALAM BEKERJA DI ERA GLOBAL (*Tinjauan Komunikasi Organisasi*)

Yummil Hasan

ABSTRAK

Sumberdaya Manusia merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi dan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan dan tantangan bisnis yang semakin besar, seperti globalisasi, perubahan teknologi dan perhatian terhadap kualitas. Untuk dapat menghadapi tantangan bisnis tersebut, organisasi harus mampu mengelola sumberdaya manusia yang dapat diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Key word: *motivasi, organisasi*

A. Pendahuluan

Dalam mencapai tujuan dalam sebuah organisasi, ia harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Di samping itu juga perlu membangun budaya organisasi yang kondusif dan peningkatan motivasi kerja, yang akan bermuara pada perbaikan kinerja.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat dikatakan bahwa organisasi pemerintah sebagai organisasi pelayanan masyarakat dan pengelola program pembangunan sangat menuntut pegawai yang memiliki motivasi tinggi. Handoko (2000 : 129) mengatakan bahwa motivasi sebagai keadaan

dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pendapat ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai merupakan suatu hal yang penting diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan berlakunya Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintah memberikan kewenangan yang besar kepada daerah untuk menyelenggarakan urusan rumah tangganya secara mandiri, di era otonomi daerah saat ini Pemerintah Daerah berkewajiban mendorong lajunya pembangunan, baik dalam pembangunan secara fisik maupun intelektual yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Bertitik tolak dari UU No. 32 tahun 2004 tersebut, dapat diketahui arah dan kebijakan yang dapat dilaksanakan dan tidak dapat dilaksanakan. Namun secara umum dapat diamati dan berdasarkan fakta yang ada, bahwa motivasi berprestasi para pegawai mengalami penurunan yang salah satunya dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai setiap bulannya. Dengan mengetahui kehadiran pegawai tidak saja merupakan umpan balik bagi pegawai yang bersangkutan tetapi juga untuk mengetahui sejauh mana beban tugas yang dibebankan kepada pegawai dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini berguna sebagai bahan untuk mengambil keputusan bagi pimpinan dalam hal mengidentifikasi ketidakefisienan dalam bekerja.

Sehubungan dengan hal tersebut ada banyak faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi seorang pegawai. Faktor lain yang menyebabkan rendahnya motivasi berprestasi pegawai di duga adalah kurang kondusifnya Budaya Organisasi. Fakta menunjukkan, masih ditemukan adanya tradisi dan tata pergaulan yang bersifat paternalistik, misalnya dihadapan pimpinan, seorang aparat bawahan sulit untuk menunjukkan penolakan atas suatu ide atau gagasan pimpinan,

karena penolakan atas ide dari pimpinan secara terbuka dapat berarti membuka konflik antara pimpinan dan bawahannya. Di samping itu, kendala yang dihadapi dalam rangka peningkatan profesionalisme aparatur adalah inovasi dan kreativitas aparat yang masih rendah. Hal ini dapat ditunjukkan pada kondisi riil yang ada yakni manakala pimpinan melakukan tugas (dinas) luar, maka ada anggapan bahwa tugas dan tanggung jawab yang ada pada bawahan dapat ditunda pelaksanaannya. Dengan kata lain bawahan selalu menunggu pimpinan kembali untuk meminta petunjuk kepada pimpinan terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sehingga pelaksanaan tugas bawahan senantiasa harus dalam pengawasan langsung pimpinan.

Motivasi tidak mudah dibangkitkan apalagi bila berkaitan dengan mendorong pegawai untuk berprestasi. Di lingkungan instansi pemerintah pada intinya ada upaya untuk memotivasi pegawai dalam berprestasi, misalnya dengan pemberian penghargaan Satya Lencana. Apalagi sekarang ini sangat dituntut masing-masing unit kerja untuk bekerja secara profesional dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan visi dan misi organisasi pada era global ini.

B. Motivasi Berprestasi dalam Bekerja di Era Global

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere*, yang berarti menggerakkan (*to move*). Menurut Robbin (1999 : 55) motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak dalam melakukan sesuatu untuk memuaskan kebutuhan individu.

Pengertian motivasi menurut Mitchel dalam Winardi (2002 : 1) motivasi merupakan proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkan dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan kepada tujuan

tertentu. Selanjutnya Winardi mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar pada imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif dan secara negatif, hal mana tergantung pada kondisi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Sedangkan Harianja (2002 : 321 - 322) bahwa motivasi diartikan sebagai faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Motivasi sering juga diartikan sebagai keinginan, tujuan, kebutuhan atau dorongan dan sering dipakai secara bergantian untuk menjelaskan motivasi seseorang. Motif yang sangat kuat akan membentuk usaha yang keras, usaha memotivasi berarti memunculkan faktor-faktor (motif) yang mendorong orang berperilaku tertentu yang dapat dilakukan dengan imbalan, menciptakan persaingan, melatih, menasehati dan lain-lain.

Menurut Siagian (2002 : 294) bahwa bertitik tolak dari pandangan bahwa tidak ada satu model motivasi yang sempurna, maka model motivasi seseorang dikaitkan antara imbalan dengan prestasi seseorang karyawan yang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal diri orang tersebut.

Faktor atau dimensi seseorang tersebut meliputi : persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal seseorang meliputi sifat pekerjaan, kelompok dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan kerja dan sistim imbalan

yang berlaku dan cara penerapannya. Sedangkan yang dikemukakan Sedarmayanti dalam Riduwan (2003 : 34) bahwa motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan iklas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Dalam buku yang sama Terry juga mengemukakan bahwa: "Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Sedangkan Hasibuan (dalam Riduan 2003 : 35) menekankan teori motivasi mempunyai sub variabel yaitu :

1. Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai.
2. Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan.
3. Insentif (*incentive*) yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah atau imbalan kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja pegawai akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Tafiardi (1996) mendefinisikan motivasi beprestasi sebagai suatu cara berpikir tertentu yang apabila terjadi pada diri seseorang. Hal ini cenderung membuat orang itu bertingkah laku secara giat untuk meraih suatu hasil atau prestasi. Sedangkan Gallerman mengutip pendapat Mc Clelland (1970) mengatakan bahwa motivasi beprestasi membuat orang cenderung menuntut dirinya berusaha lebih keras, para pekerja yang menonjol prestasinya biasanya lebih digerakan oleh dorongan prestasi itu. Dorongan beprestasi akan mempengaruhi kemampuan seseorang pekerja memegang

tanggung jawab dan wewenang yang diembankan kepadanya. Hal ini ditunjukkan oleh hasil penelitian Mc Clelland tersebut yang mengatakan semakin tinggi dorongan berprestasi pada seorang pekerja akan semakin tinggi menonjol kemampuannya dalam memegang tanggung jawab dan wewenang yang diembannya. Dorongan yang kuat untuk berprestasi terlihat, jika dalam menghadapi rintangan, tidak akan mundur tetapi sebaliknya akan berupaya untuk mencapai strategi yang baru dalam menghadapi tantangan tersebut.

Hal ini sejalan dengan pendapat Gallerman (1993 : 150) bahwa motivasi berprestasi membuat orang-orang cenderung menuntut dirinya untuk berusaha lebih keras, agar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat dikerjakan dengan baik. Selanjutnya ia juga mengatakan bahwa orang-orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, akan sangat senang kalau mereka berhasil memenangkan suatu persaingan.

Jadi orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi dalam bekerja di era global akan mempunyai prakarsa yang tinggi, dan apabila mendapat tantangan dalam melakukan pekerjaan maka ia akan berusaha mencari strategi-strategi tertentu yang dapat di gunakan untuk mengatasi tantangan tersebut. Orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi merasa bertanggung jawab untuk pemecahan masalah, mereka cenderung menetapkan masalah-masalah yang agak sulit untuk diri mereka sendiri dan memperhitungkan resiko untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Gallerman (1993 : 152) yang mengemukakan bahwa semakin tinggi dorongan berprestasi pada seseorang, akan semakin menonjol kemampuan seseorang tersebut dalam memikul tanggung jawab dan wewenangnya.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Siagian (2001 : 290) mengatakan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong

berprestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan berkembang, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain.

Mc Clelland yang dikutip Hasibuan (2001 : 111) berpendapat bahwa setiap pegawai/karyawan mempunyai energi cadangan potensial. Bagaimana energi ini dilepas dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi kerja. Peluang yang tersedia Mc Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja, yaitu :

- Kebutuhan prestasi (Dorongan untuk mengungguli, berprestasi dan berusaha keras untuk sukses).
- Kebutuhan kekuasaan (Kebutuhan untuk dapat mempengaruhi orang lain).
- Kebutuhan afiliasi (Hasrat untuk hubungan pribadi yang ramah dan akrab).

Kebutuhan akan prestasi merupakan dua penggerak yang memotivasi semangat seseorang dalam bekerja. Karena itu kebutuhan berprestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Karyawan akan berantusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan itu ada. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar, dengan pendapatan yang besar akhirnya ia dapat memiliki serta memenuhi kebutuhannya.

Handoko (1995 : 263) David Mc Clelland mengemukakan ada korelasi positif antara kebutuhan berprestasi dengan prestasi dan sukses pelaksanaan, menyatakan bahwa orang-orang yang berorientasi pada prestasi mempunyai karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan sebagai berikut :

1. Meyakini pengambilan resiko yang layak (moderat) sebagai fungsi keterampilan, bukan kesempatan, menyukai tantangan menginginkan tanggung jawab pribadi bagi hasil-hasil yang dicapai.
2. Mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang sudah diperhitungkan.
3. Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang akan dikerjakan.
4. Mempunyai keterampilan perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan organisasional.

Sedangkan Gallerman (1993) mengemukakan ciri-ciri orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah :

1. Lebih menyukai aktivitas yang memberi umpan balik yang cepat dan tepat.
2. Memungkinkan orang-orang lebih realistis terhadap dirinya sendiri dan terhadap prestasi yang diinginkan, karena mereka menyadari bahwa prestasi yang besar dan tidak dapat dicapai dalam waktu yang pendek dan dengan cara mudah.
3. Seseorang akan mengemukakan kemampuannya untuk dapat menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, serta berusaha menguasai lingkungan kerjanya dengan baik dan bekerja sama dengan orang yang mempunyai keahlian.

Seiring dengan pendapat diatas Weiner (1972) juga mengemukakan ciri-ciri orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut :

1. *Initiate achievement activity.*
2. *Have more persistence in case of failure.*
3. *Work with greater intensity.*
4. *Choose more task of intermediate difficulty than individual of low achievement motivation.*

Berdasarkan uraian yang diungkapkan Weiner (1972), pengertian yang dapat disimpulkan adalah :

1. Memulai usaha untuk berprakarsa.
2. Keinginan supaya terhindar dari kegagalan, yang artinya keinginan untuk sukses.
3. Bekerja dengan intensitas tinggi. Yang artinya memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.
4. Tidak memilih pekerjaan berdasarkan tingkat kesukaran. Yang berarti pekerja tersebut menyukai pekerjaan yang menantang.

Pendapat ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Gallerman (1993 : 150) mengatakan motivasi berprestasi membuat orang cenderung menuntut diri untuk berusaha lebih keras, agar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat dilakukan dengan baik. Selanjutnya ia mengatakan bahwa orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan sangat senang kalau ia berhasil memenangkan suatu persaingan. Jadi orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan mempunyai prakarsa yang tinggi dan apabila mendapat tantangan dalam melakukan pekerjaan, maka ia akan berusaha

mencari strategi-strategi tertentu yang dapat digunakan untuk mengatasi tantangan itu.

Dari pendapat tersebut menjelaskan bahwa orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi dalam bekerja di era global akan bekerja keras untuk mencapai hasil yang memuaskan, ia merasa bahagia bila pekerjaan yang dilakukan berhasil dan hal ini akan mendorong untuk berprestasi lebih baik lagi. Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi berprestasi dalam bekerja di era global ini sangat besar pengaruhnya terhadap hasil kerja seseorang.

Kemudian dari hasil tes-tes dalam pencarian motivasi yang dilakukan oleh Depnaker (1996) dikemukakan ciri-ciri dari orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah:

1. Suka memikul tanggung jawab pribadi (sendiri) dalam pemecahan suatu persoalan.
2. Cenderung mengambil tantangan (resiko sedang/ diperhitungkan).
3. Selalu mengutamakan umpan balik untuk menilai sebaik mana ia suka bekerja.
4. Merasa dikejar waktu.
5. Mempunyai situasi yang serba mungkin.
6. Berinisiatif dan suka menyelidiki dan mempelajari lingkungan.
7. Lebih menyukai kegiatan untuk mendapatkan keahlian.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan motivasi berprestasi dalam bekerja di era global adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk mencapai suatu prestasi. Dorongan yang disebabkan karena adanya suatu kebutuhan dan keinginan individu untuk mencapai prestasi optimal. Motivasi

berprestasi ini juga merupakan hasil belajar yang diperoleh dari pengalaman emosional terutama bekerja dengan usaha untuk menghasilkan sesuatu secara sempurna.

Thoha (2000 : 206) menjelaskan bahwa seseorang, dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Motivasi berprestasi ini amat bermanfaat dalam mempelajari motivasi, karena motivasi berprestasi itu dapat diajarkan untuk mencapai prestasi kelompok atau organisasi melalui beberapa latihan.

Dari uraian diatas menurut pendapat Gallermen (1993 : 50) dan pendapat Weiner (1972) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan yang kuat terhadap pegawai untuk lebih maksimal mengerjakan pekerjaannya serta bekerja keras untuk mencapai prestasi kerja. Dan motivasi berprestasi ini dapat dipengaruhi oleh pelatihan dan budaya organisasi. Indikator motivasi berprestasi dalam makalah ini berdasarkan pendapat para ahli diatas adalah prakarsa, keinginan untuk sukses, semangat kerja, suka pekerjaan menantang.

Prakarsa menurut Timpe (2000 : 81) bahwa prakarsa adalah timbulnya inisiatif dan kreativitas seseorang pegawai serta kaya inspirasi dan mengerjakan segala sesuatu diluar tanggung jawabnya atau diluar struktur rantai perintah.

Sehubungan hal tersebut di atas, Moekijat (1997 : 135) menyatakan besar semangat atau moral (*morale*) adalah suatu istilah yang banyak digunakan tanpa adanya suatu perumusan yang seksama. Sedikit orang yang ragu-ragu menggunakan istilah ini, akan tetapi banyak orang mendapat kesulitan untuk merumuskannya. Semangat menggambarkan suatu perasaan, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok kegembiraan, atau kegiatan. Untuk kelompok pekerja,

penggunaan yang sudah lazim menyatakan bahwa semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Apabila pekerja-pekerja nampaknya merasa senang, optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok serta ramah satu sama lain, maka mereka dikatakan mempunyai semangat yang tinggi atau baik.

C. Penutup

Untuk mencapai motivasi berprestasi dalam bekerja di era global dapat dilakukan, antara lain dengan memberikan pelatihan kepada pegawai, yang disesuaikan dengan kebutuhan kondisi saat ini. Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan peningkatan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya serta dapat membantu memotivasi pegawai tersebut untuk berprestasi di era global ini, sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya akibat pelatihan yang mereka dapatkan.

Selain itu dalam mencapai motivasi berprestasi dalam bekerja di era global, juga dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya organisasi yang kuat. Dimana budaya organisasi yang kuat tersebut adalah merupakan budaya organisasi yang mempunyai kohesi yang kuat yang dapat dimanfaatkan organisasi dalam melakukan kegiatan secara tegas terhadap pentingnya penggunaan prinsip dan nilai-nilai sebagai basis untuk keputusan dan tindakan yang diambil organisasi. Didalam budaya organisasi yang kuat tercipta hubungan sesama anggota organisasi yang harmonis sehingga tercipta suasana kerja lebih mendukung untuk dapat memotivasi para pegawai dalam meningkatkan prestasinya di era global ini.

Daftar Kepustakaan

- Depnaker. (1996). *Pengembangan Motivasi Berprestasi (AMT)*. Direktorat Bina Produktivitas Tenaga Kerja. Jakarta.
- Gallerman, Saul. W. (1993). *Motivation and Productivity*. D. B. Taraporevala Son's & Co Private Ltd. New Delhi.
- Harianja, MTE. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengadaan, Pengembangan, Pengkomputerisasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Penerbit PT Grasindo. Jakarta.
- Handoko. T. Hani. (2000). *Manajemen dan Kepemimpinan*. Badan Penelitian Fak. Ekonomi. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. (2001). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Moekijat. (1997). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Tenaga Kerja*. Pionir Jaya. Jakarta.
- Riduwan. (2003). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Robbins, Stephen. P. (1999). *Essensial Of Organizational Behaviour*. Alih Bahasa. Halinda dan Dewi Sartika. Erlangga. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.

Tafiardi .(1996). Membudayakan motif Berprestasi di Lingkungan Kerja. *Bulletin Ekonomi* : 6. Tahun ke XXI.

Thoha, Miftah. (2000). *Prilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Timpe. (2000). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kreativita*. Alex Media Komputindo. Jakarta.

Weiner. (1972). *Atribut on Theory Achievement Motivation Process*. Review Of Education Research.

Winardi. (2002). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Citra Aditya Bhakti. Bandung.