

MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN

Motivasi adalah perpaduan antara keinginan dan energi untuk mencapai tujuan tertentu. Memengaruhi motivasi seseorang berarti membuat orang tersebut melakukan apa yang kita inginkan. Karena fungsi utama dari kepemimpinan adalah untuk memimpin, maka kemampuan untuk memengaruhi orang adalah hal yang penting.

Prinsip Dasar Motivasi

Penelitian Kenneth Gangel, dalam bukunya "Competent to Lead", menunjukkan bahwa orang tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik, karena dia mendapat gaji yang lebih tinggi atau tunjangan yang lebih banyak.

Motivasi adalah suatu fenomena psikologis, sehingga kita perlu mengetahui pendapat dari para psikolog. Mungo Miller, pimpinan Affiliated Psychological Services, mencetuskan enam prinsip umum motivasi sebagaimana di bawah ini.

1. Motivasi adalah proses psikologis, atau lebih tepatnya proses emosional, bukan logis.
2. Motivasi pada dasarnya adalah proses yang tidak kita sadari. Tindakan yang kita atau orang lain lakukan mungkin saja tampak tidak logis, namun bagi orang yang melakukannya, tindakannya tampak wajar dan masuk akal.
3. Motivasi bersifat individual. Tingkah laku seseorang bersumber dari dirinya sendiri.
4. Motivasi tiap orang berbeda, begitu juga setiap individu bervariasi dari waktu ke waktu.
5. Motivasi adalah proses sosial. Tak dapat diingkari, bahwa terpenuhi atau tidaknya kebutuhan kita tergantung dari orang lain.
6. Dalam tindakan sehari-hari, kita dipandu oleh kebiasaan yang bersumber dari motivasi di masa lalu.

Pendorong Motivasi

Motivasi seseorang sering kali dipengaruhi oleh dua hal berikut.

1. Seberapa mendesaknya suatu kebutuhan. Misalnya, kita merasa lapar, namun harus menyelesaikan satu tugas dengan segera. Kalau kita merasa sangat lapar, kita akan makan. Tapi bila kita hanya sedikit merasa lapar, kita akan memilih untuk menyelesaikan tugas.

2. Anggapan bahwa suatu tindakan akan memenuhi suatu kebutuhan. Misalnya, ada dua kebutuhan yang mendesak -- keinginan untuk menyelesaikan tugas atau makan. Persepsi tentang bagaimana kita memandang dua kebutuhan tersebut sangat menentukan mana yang akan diprioritaskan. Kalau kita berpikir bahwa kita bisa dipecah karena tugas tidak selesai, kita akan mengorbankan waktu makan siang untuk mengerjakannya. Sebaliknya, jika kita merasa tidak akan mendapat masalah walaupun pekerjaan itu tidak selesai, kita akan pergi untuk makan siang.

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. Tak ada proses yang mudah dalam motivasi -- kita harus selalu terbuka dalam memandang orang lain.

Menjadi Motivator yang Baik

Adalah penting bagi seorang pemimpin untuk mengetahui bagaimana cara memotivasi karyawannya. MM Feinberg menjabarkan beberapa tindakan yang tidak memotivasi orang lain.

1. Meremehkan bawahan. Tindakan ini bisa membunuh rasa percaya diri dan inisiatif karyawan.
2. Mengkritik karyawan di depan karyawan lain. Tindakan ini pun bisa merusak hubungan yang sudah terbina baik.
3. Memberi perhatian setengah-setengah atau tidak memerhatikan karyawan. Kalau seorang pemimpin tidak memedulikan karyawannya, maka rasa percaya dirinya akan luntur.
4. Memerhatikan diri sendiri. Pemimpin yang seperti ini dianggap egois dan hanya memanipulasi karyawan untuk kepentingannya sendiri.
5. Menganak emaskan seorang karyawan. Tindakan ini sebaiknya juga tidak dilakukan, karena bisa merusak moral karyawan lain.
6. Tidak mendorong karyawan untuk berkembang. Kalau karyawan merasa bahwa bos juga ikut berjuang bersama, mereka akan sangat termotivasi. Informasikan kesempatan yang ada dan jangan pernah mengekang minat para karyawan.
7. Tidak memedulikan hal-hal kecil. Apa yang nampaknya kecil bagi Anda, mungkin saja sangat penting untuk karyawan.
8. Merendahkan karyawan yang kurang terampil. Seorang pemimpin memang wajib menolerir ketidakmampuan karyawannya, namun harus hati-hati dalam menangani permasalahan yang ditimbulkan agar tidak sampai mempermalukan karyawannya.

9. Ragu-ragu dalam mengambil keputusan. Atasan yang ragu-ragu mengakibatkan kebimbangan di seluruh organisasi.

Sesungguhnya, cara yang paling baik untuk memotivasi karyawan adalah melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Saran, rekomendasi, dan kritik adalah pendorong yang paling efektif dan sangat memotivasi organisasi yang berani menerapkannya.