

DR. IBRAHIM, S.KOM., MM



FROM SPARKS TO SUCCESS:

THE MOTIVATION BLUEPRINT
FOR WORK SATISFACTION AND
PERFORMANCE

"FROM SPARKS TO SUCCESS: THE MOTIVATION BLUEPRINT FOR WORK SATISFACTION AND PERFORMANCE"

**Penulis :
Dr. Ibrahim, S.Kom., MM**



GETPRESS INDONESIA

**"FROM SPARKS TO SUCCESS:
THE MOTIVATION BLUEPRINT FOR WORK SATISFACTION
AND PERFORMANCE"**

Penulis :

Dr. Ibrahim, S.Kom., MM

ISBN : 978-623-198-591-0

Editor : Dr. Neila Sulung, N.S., S.Pd., M.kes.

Yuliatr Novita, M.Hum.

Penyunting: Dina Ediana, M.Kom.

Desain Sampul dan Tata Letak : Atyka Trianisa, S.Pd.

Penerbit : GETPRESS INDONESIA

Anggota IKAPI No. 033/SBA/2022

Redaksi :

Jl. Palarik RT 01 RW 06 Kelurahan Air Pacah
Kecamatan Koto Tangah Padang Sumatera Barat

website: www.getpress.co.id

email: adm.getpress@gmail.com

Cetakan pertama, 14 Agustus 2023

Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk
dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb. Saya dengan bangga mempersembahkan buku ini, "From Sparks to Success: The Motivation Blueprint for Work Satisfaction and Performance". Buku ini merupakan panduan komprehensif yang dirancang untuk membantu Anda menemukan kepuasan dan performa yang tinggi dalam pekerjaan Anda melalui pemahaman dan penerapan motivasi yang kuat.

Dalam dunia kerja yang penuh tantangan dan persaingan, motivasi menjadi faktor kunci yang membedakan antara kesuksesan dan kegagalan. Buku ini akan membantu Anda memahami esensi motivasi dan bagaimana menerapkannya dalam kehidupan kerja Anda. Dengan menggunakan "The Motivation Blueprint" yang terperinci, Anda akan memperoleh wawasan mendalam tentang bagaimana memanfaatkan motivasi sebagai katalisator untuk mencapai kepuasan kerja dan performa yang optimal.

Dalam buku ini, Anda akan menemukan berbagai strategi, teknik, dan latihan praktis yang dirancang untuk membantu Anda menjaga motivasi tinggi, mengatasi tantangan, mengelola stres, membangun lingkungan kerja yang mendukung, dan mencapai keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan profesional. Setiap bab disusun dengan baik dan disertai dengan penjelasan yang jelas dan konkret, serta studi kasus nyata dan wawasan praktis yang dapat Anda terapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Buku ini bukan hanya sekadar teori, tetapi juga memberikan panduan tindakan yang dapat Anda ikuti untuk mencapai hasil yang nyata. Saya sangat yakin bahwa dengan mengikuti panduan dalam buku ini, Anda akan menemukan cara untuk membakar semangat Anda, mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan mencapai kesuksesan yang Anda impikan dalam karir Anda.

Terima kasih kepada semua yang telah memberikan dukungan dan inspirasi selama proses penulisan buku ini. Saya berharap bahwa buku ini akan memberikan manfaat yang besar bagi pembaca dan membantu mengubah cara mereka melihat motivasi dalam konteks pekerjaan.

Selamat membaca dan semoga buku ini menjadi pemandu yang memotivasi Anda dalam mencapai kesuksesan kerja yang gemilang!

Salam sukses,
[DR. Ibrahim, S.Kom., MM]
Padang, 14 Agustus 2023
Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
BAB II MOTIVASI DI TEMPAT KERJA	3
BAB III HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN KINERJA.....	19
BAB IV MEMBANGUN FONDASI MOTIVASI YANG KUAT	25
BAB V MENCAPAI KESEIMBANGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KINERJA DAN MENJAGA MOTIVASI YANG BERKELANJUTAN	49
BAB VI KESIMPULAN	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63
BIODATA PENULIS	

BAB 1

PENDAHULUAN

Setiap individu yang berada di dunia kerja menginginkan kepuasan kerja yang tinggi dan pencapaian kinerja yang luar biasa. Namun, dalam kenyataannya, tidak semua orang dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang memuaskan dan kinerja yang optimal. Apa yang membedakan mereka yang mencapai kesuksesan dan mereka yang tertinggal di tengah perjalanan? Jawabannya dapat ditemukan dalam kekuatan yang mendasar yaitu motivasi.

Motivasi adalah kunci utama yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku, tujuan, dan pencapaian seseorang. Dalam konteks lingkungan kerja, motivasi memainkan peran krusial dalam membentuk kepuasan kerja yang tinggi dan kinerja yang unggul. Ketika individu merasa terpacu oleh motivasi yang kuat, mereka mampu memunculkan percikan (sparks) yang mengarah pada kesuksesan yang luar biasa.

Dalam buku ini, "From Sparks to Success: The Motivation Blueprint for Work Satisfaction and Performance," kita akan menjelajahi perjalanan yang menarik dari percikan-percikan motivasi menuju puncak kesuksesan di tempat kerja. Buku ini akan membantu Anda memahami secara mendalam bagaimana motivasi dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja Anda, serta memberikan panduan praktis tentang langkah-langkah yang dapat Anda ambil untuk mengembangkan motivasi yang berkelanjutan dan meraih kesuksesan yang Anda idamkan.

Melalui penelitian yang mendalam, contoh kasus nyata, dan tips yang teruji, buku ini akan memberikan pemahaman yang jelas tentang hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Anda akan mempelajari berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi di tempat kerja, termasuk lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan atas prestasi, peningkatan kompetensi, dan penciptaan tujuan yang bermakna.

Dalam setiap bab, Anda akan menemukan langkah-langkah praktis dan alat yang dapat Anda gunakan untuk membangun fondasi motivasi yang kuat dan menjaga api kesuksesan terus menyala. Anda akan diajak untuk mengidentifikasi tujuan pribadi dan profesional Anda, mengembangkan strategi untuk mempertahankan motivasi dalam menghadapi tantangan, serta membangun hubungan kerja yang saling mendukung dan memotivasi dengan rekan tim dan atasan.

Tidak peduli apa profesi atau level jabatan Anda, buku ini dirancang untuk memberikan wawasan yang berharga dan langkah-langkah konkret yang dapat Anda terapkan segera di tempat kerja Anda. Dengan mengikuti panduan dalam "From Sparks to Success: The Motivation Blueprint for Work Satisfaction and Performance," Anda akan mampu membuka potensi tersembunyi, mencapai kepuasan kerja yang mendalam, dan mencatat kinerja yang mengesankan.

Tepuk tanganlah bagi diri Anda yang telah memilih untuk menjalani perjalanan ini. Mari bersama-sama membuka lembaran baru dalam karir Anda, menemukan kunci sukses melalui motivasi, dan membuktikan bahwa dari percikan-percikan motivasi inilah lahir api kesuksesan di tempat kerja yang akan menyinari perjalanan Anda ke depan.

BAB II

MOTIVASI DI TEMPAT KERJA

A. Mengenal Motivasi di Tempat Kerja:

- a. Pengertian motivasi dan pentingnya motivasi dalam mencapai kepuasan kerja dan kinerja yang optimal.

Motivasi (*motivation*) dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang di inginkan. Motivasi pekerja akan memengaruhi produktivitasnya, dan sebagai bagian dari tugas seseorang manajer adalah menyalurkan motivasi kearah pencapaian tujuan organisasi. Pembahasan tentang motivasi membantu para manajemer untuk memahami apa yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan, apa yang memengaruhi keputusannya dalam mengatasi suatu tindakan, dan mengapa mereka tetap melakukan tindakan tersebut dalam kesehariannya.

Model sederhana dari motivasi manusia diilustrasikan masyarakat memiliki banyak kebutuhan – seperti pengakuan, prestasi atau memperoleh pendapatan– yang diwujudkan menjadi sebuah dorongan internal yang memotivasi tingkah laku tertentu untuk untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Apabila perilaku tersebut berhasil maka seseorang akan diberi penghargaan dengan perasaan bahwa kebutuhan tesebut pantas dan digunakan lagi di kemudian hari.

Beberapa pendapat tentang motivasi, disebut juga teori isi, menekankan kepada pembahasan tentang kebutuhan manusia bagaimana kebutuhan tersebut dapat di penuhi di tempat kerja. Sedangkan teori proses adalah memperhatikan pada proses munculnya suatu ide pikiran yang mempengaruhi tingkah laku. Teori ini menjekaskan bagaimana seseorang mencari dan berusaha mendapatkan penghargaan dalam lingkungan kerjanya. Teori penguatan lebih memfokuskan dalam pembelajaran tentang perilaku kerja yang di inginkan.

Menurut Frederick Herzberg dikutip dalam Doni Juni Priansa (2014) menyatakan bahwa: "Motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang".

Sedangkan Stephen P. Robbins dalam Donni Juni Priansa (2014), menyatakan bahwa : "Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu".

Menurut Veithzal Rivai (2011), mendefinisikan bahwa: "Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu tuntut mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan".

Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Malayu S. P Hasibuan (2010), mendefinikan bahwa : "Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee or organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives." (Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai sekaligus).

Sementara itu Guay et al. (2010) dalam Donni (2014) mengemukakan bahwa motivasi mengacu pada alasan yang mendasari perilaku. Sedangkan Armstrong (2009) mengemukakan bahwa motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Oleh sebab itu Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Istilah motivasi dapat merujuk kepada berbagai tujuan yang dimiliki oleh individu, atau cara dimana individu memilih, tujuan, atau cara dimana orang lain mencoba merubah perilaku mereka. Ada tiga komponen motivasi, yaitu (a) Arah, yaitu yang mereka coba laksanakan; (b) Upaya, seberapa keras seseorang mencoba melakukan; dan (c) Kegigihan, yakni berapa lama seseorang terus mencoba melakukan.

Robbins (2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pengertian yang umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Parafrase Gredler, Broussard, dan Garrison dalam Lai (2011) mendefinisikan

motivasi secara luas bahwa motivasi sebagai atribut yang menggerakkan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Kreiner dan Kinicki (2005) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses psikologi yang ditampilkan melalui perilaku. Sedangkan Wood et al. (2001) menyatakan bahwa motivasi kerja menggambarkan kekuatan individu yang menjelaskan bagaimana tingkat, arah, serta upaya yang dilakukannya.

Menurut Samsudin (2010) dalam (Andriyani, 2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kerja orang lain, dalam hal ini karyawan, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Menurut Sulistiyani (2003) dalam (Andriyani, 2015), motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Sedangkan menurut Richard M. Stears dalam Sedarmayanti (2009) dalam (Andriyani, 2015), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relative terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Selain itu menurut Siagian (2009) dalam (Andriyani, 2015) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Berbeda lagi dengan pendapat Edwin B. Flippo dalam (Andriyani, 2015), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga kegiatan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

Pendekatan penguatan pada motivasi pegawai yang menghadirkan isu kebutuhan pegawai dan proses berfikir dijelaskan dalam teori isi dan teori proses.

- **Teori penguatan.** Adalah sebuah teori motivasi berdasarkan pada hubungan antara sikap yang diberikan dan konsekuensinya.
- **Modifikasi sikap.** Adalah serangkaian teknik yang digunakan dalam teori penguatan untuk memodifikasi sikap manusia.
- **Hukum akibat.** Adalah asumsi bahwa penguatan sikap yang diperkuat secara positif cenderung akan diulang, dan sikap yang diperkuat secara negatif cenderung akan di tahan.

- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi di lingkungan kerja.

Menurut Sunyoto (2013) dalam (Andriyani, 2015) factor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masadepan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kekaryawanan, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah padakaryawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang

sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan factor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5) Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbale balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan

pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam

melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

c. Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013) dalam (Andriyani, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan .
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensikaryawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

d. Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut Malayu Hasibuan (2013) dalam (Andriyan, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi

di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motifasi negative

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

e. Teori Motivasi

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai bentuk dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku karyawan. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya.

Manurut Maslow dalam Wukir (2013) dalam (Andriyani, 2015) Hierarki kebutuhan manusia adalah:

a) Kebutuhan Fisiologi

Merupakan kebutuhan dasar yang diperlukan untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini harus terpenuhi dahulu sebelum seseorang ingin memenuhi kebutuhan dasarnya. Contoh kebutuhan ini adalah makanan, minuman, tempat tinggal dan udara.

b) Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi maka kebutuhan untuk melindungi diri sendiri menjadi motivasi dari perilaku berikutnya. Kebutuhan ini termasuk stabilitas, kebebasan dari rasakhawatir dan keamanan pekerjaan. Asuransi hidup dan kesehatan merupakan contoh kebutuhan yang masuk ke dalam kategori ini.

c) Kebutuhan Sosial

Setelah kebutuhan tubuh dan keamanan terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yaitu rasa memiliki dan dimiliki serta kebutuhan untuk diterima dalam kelompok sosial. Manusia membutuhkan orang lain untuk berhubungan dan berinteraksi. Di tempat kerja kebutuhan ini dapat terpenuhi dengan kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan rekan kerja atau bekerja sama dalam tim.

d) Kebutuhan akan penghargaan

Setelah ketiga kebutuhan sebelumnya terpenuhi maka muncul kebutuhan akan penghargaan atau keinginan untuk berprestasi. Kebutuhan ini juga termasuk keinginan untuk mendapatkan reputasi, wibawa, status, ketenaran,

kemuliaan, dominasi, perhatian, kepentingan dan penghargaan.

Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

Kebutuhan paling akhir yang terletak pada hierarki paling atas muncul setelah semua kebutuhan terpenuhi. Merupakan kebutuhan untuk terus berkembang dan merealisasikan kapasitas dan potensi diri sepenuhnya. Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama (fisiologis) dan kedua (keamanan) kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder.

2. Teori McClelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Dari McClelland dikenal tentang teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need for Achievement* dikutip dari (Chie Wartson, 2012) yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi obyek-obyek fisik, manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin, sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi. Mencapai performa puncak untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil.

Menurut McClelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi (*high achievers*) memiliki tiga ciri umum yaitu:

- Sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dan derajat kesulitan moderat.
- Menyukai situasi-situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena factor-faktor lain, seperti kemujuran misalnya; dan,
- Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

3. Teori Clyton Alderfer (Teori “ERG”)

Clayton Alderfer mengemukakan sebuah modifikasi atas teori Maslow dalam rangka menyederhanakan dan menanggapi kritik atas kurangnya pembuktian empiris pada teori ini. Teori ERG (ERG theory) yang dikemukakan Chayton Aldefer mengenalkan tiga kategori kebutuhan:

- Kebutuhan eksistensi. Kebutuhan akan kebahagiaan lahir.
- Kebutuhan keterikatan. Kebutuhan akan hubungan yang baik dengan orang lain.
- Kebutuhan pertumbuhan. Kebutuhan yang fokus pada pengembangan potensi manusia dan keinginan untuk pertumbuhan pribadi dan peningkatan kompetensi.

Prinsip kegagalan kemunduran (*frustration-regression principle*) yaitu bahwa kegagalan pada pemenuhan kebutuhan yang tinggi dapat memicu kemunduran pada kebutuhan tingkat rendah yang sudah terpenuhi sebelumnya. Oleh karena itu, model ERG lebih fleksibel dari hierarki kebutuhan Maslow, karena model ERG mengemukakan bahwa individu dapat saja turun dan juga dapat naik pada hierarki tersebut, bergantung pada kemampuan mereka dalam memuaskan kebutuhannya.

Teori hierarki kebutuhan membantu penjelasan mengapa organisasi menemukan cara-cara untuk mengenali para pekerjanya, mendorong partisipasi mereka dalam mengambil keputusan, dan memberi mereka kesempatan untuk memberikan kontribusi yang signifikan kepada organisasi dalam masyarakat.

Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG”. Akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu : E = *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), R = *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain, dan G = *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan) jika makna tiga istilah tersebut didalami akan tampak dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer. Karena “*Existence*” dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow; “*Relatedness*” senada dengan hierarki kebutuhan ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan “*Growth*” mengandung makna samadengan “*self actualization*” menurut

Maslow. Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan tampak bahwa :

- Makin tidak berpengaruhnya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya;
- Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan;

Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar. Tampaknya pandangan ini didasarkan kepada sifat pragmatism oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan antaralain memusatkan perhatiannya kepada hal-hal yang mungkin dicapainya.

4. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Ilmuwan ketiga yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi Herzberg. Teori yang dikembangkannya dikenal dengan Model yaitu Faktor Motivasional dan Faktor *Hygiene* atau “Pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan *factor hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan

seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang. Keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya.

BAB III

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN KINERJA

Memahami Hubungan antara Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja:

1. Bagaimana motivasi memengaruhi kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja individu dan organisasi.

Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja individu dan kinerja baik pada tingkat individu maupun organisasi secara keseluruhan. Berikut adalah cara motivasi memengaruhi kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja individu dan organisasi:

- a. Peningkatan Kepuasan Kerja: Motivasi yang tinggi mendorong individu untuk merasa terlibat dan bersemangat dalam pekerjaan mereka. Ketika individu merasa terpacu oleh motivasi intrinsik (motivasi dari dalam diri) atau ekstrinsik (motivasi yang berasal dari faktor luar), mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Motivasi yang kuat memberikan rasa pencapaian, kepuasan dalam mencapai tujuan, dan rasa kendali atas pekerjaan mereka.
- b. Meningkatkan Kinerja Individu: Motivasi yang tinggi memberikan dorongan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Individu yang termotivasi merasa terpacu untuk bekerja lebih keras, lebih fokus, dan lebih

- berkomitmen dalam mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi yang kuat juga dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, mengarah pada pencapaian target dan hasil yang lebih baik.
- c. Peningkatan Kinerja Organisasi: Ketika individu-individu di dalam organisasi merasa termotivasi, kinerja organisasi secara keseluruhan cenderung meningkat. Motivasi yang tinggi menghasilkan tim yang terinspirasi, produktif, dan berkomitmen. Hal ini berdampak pada peningkatan efisiensi operasional, inovasi, kualitas produk atau layanan, dan kepuasan pelanggan. Kinerja yang baik juga dapat membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya.
 - d. Retensi dan Kepuasan Karyawan: Motivasi yang kuat dapat membantu meningkatkan retensi karyawan dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka. Ketika individu merasa terpacu dan puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung tetap berada dalam organisasi, mengurangi tingkat turnover. Hal ini mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan ulang, sambil mempertahankan pengetahuan dan pengalaman yang berharga di dalam organisasi.
 - e. Budaya Kerja Positif: Motivasi yang tinggi menciptakan budaya kerja yang positif di dalam organisasi. Ketika motivasi dipromosikan dan dihargai, kolaborasi dan dukungan antar rekan kerja meningkat. Ini menciptakan lingkungan yang memotivasi dan saling mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja individu dan organisasi.

Dalam keseluruhan, motivasi memainkan peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang tinggi dan kinerja yang optimal di tempat kerja. Motivasi yang kuat mendorong individu untuk mencapai tujuan, merasa terlibat, dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Dalam skala yang lebih besar, motivasi juga berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan melalui peningkatan produktivitas, retensi karyawan, dan menciptakan budaya kerja yang positif. Oleh karena itu, memahami dan mengelola motivasi dengan baik menjadi kunci dalam mencapai kepuasan kerja yang tinggi dan kinerja yang optimal.

2. Studi kasus dan penelitian terkait yang menggambarkan hubungan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Jurkeiwick (2009) tentang perbandingan motivasi antara pegawai (karyawan) sektor public dan sektor swasta. Disamping itu, penelitian ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (karyawan) pada kedua sektor tersebut. Sampel diambil terhadap 296 pegawai (karyawan) sektor publik. Sedangkan untuk sektor swasta, sampel sejumlah 333 diambil dari perusahaan jasa telekomunikasi dan jasa keuangan, khususnya karyawan yang bekerja pada divisi pemasaran, SDM, akuntansi, dan customer service. Responden diminta untuk meranking 15 faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan yang berdasarkan pada keinginan karyawan (*wants*). Selanjutnya karyawan diminta untuk meranking 15 faktor yang sama dengan berdasarkan pada yang mereka rasakan saat ini terkait dengan pekerjaan (*gets*). Model

analisis yang digunakan adalah analisis deskriminan dan regresi sederhana. Hasilnya menunjukkan bahwa (a) motivasi kerja karyawan pada sektor swasta lebih tinggi disbanding dengan motivasi kerja pegawai pada sector public, (2) motivasi kerja pegawai (karyawan) pada sector swasta dan sektor publik sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (karyawan).

Winardi, dkk (2012) melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Pengairan Provinsi Aceh. Variabel dependen penelitian adalah kinerja karyawan, dan variabel independen adalah budaya organisasi, serta variabel intervening adalah komitmen organisasi. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Dinas Pengairan Provinsi Aceh yang berjumlah 472. Sedangkan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuisioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuisioner secara langsung kepada responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM (Structural Equation Modelling) yang dioperasikan melalui program AMOS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan yang baik, variabel komitmen organisasional juga mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan yang baik pula, serta variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula variabel motivasi

mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasional dengan nilai yang tidak signifikan, dan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang negative dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional.

BAB IV

MEMBANGUN FONDASI MOTIVASI YANG KUAT

A. Membangun Fondasi Motivasi yang Kuat:

1. Menetapkan tujuan yang jelas dan bermakna untuk meningkatkan motivasi.
 - a. Membangun lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan karyawan
 - 1) Komunikasi yang Terbuka: Penting untuk memiliki komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan. Sediakan saluran komunikasi yang efektif, seperti pertemuan reguler, surat kabar internal, atau platform komunikasi daring, yang memungkinkan karyawan untuk berbagi ide, masalah, atau masukan mereka. Dengarkan dan hargai pendapat karyawan, serta berikan umpan balik konstruktif secara teratur.
 - 2) Pembagian Visi dan Tujuan: Sampaikan visi, misi, dan tujuan organisasi dengan jelas kepada karyawan. Pastikan bahwa setiap individu memahami bagaimana peran dan kontribusi mereka berkontribusi terhadap pencapaian tujuan tersebut. Ini membantu membangun rasa memiliki, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan memberikan arti dalam pekerjaan mereka.

- 3) Memberikan Otonomi dan Tanggung Jawab: Berikan otonomi dan tanggung jawab kepada karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Berikan kepercayaan kepada mereka untuk mengambil keputusan dan mengelola pekerjaan mereka sendiri. Hal ini memungkinkan karyawan merasa dihargai, meningkatkan rasa memiliki, dan memotivasi mereka untuk mencapai hasil yang baik.
- 4) Pengembangan dan Pelatihan: Berinvestasi dalam pengembangan dan pelatihan karyawan. Sediakan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan internal, program pengembangan, atau bantuan keuangan untuk pendidikan lanjutan. Dukungan ini meningkatkan kualitas kerja karyawan, memberi mereka rasa percaya diri, dan memperlihatkan bahwa organisasi peduli dengan pertumbuhan dan perkembangan mereka.
- 5) Pemberian Penghargaan dan Pengakuan: Berikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang berprestasi atau memberikan kontribusi yang signifikan. Hal ini dapat berupa penghargaan formal seperti penghargaan karyawan bulanan atau tahunan, atau pengakuan informal seperti pujian langsung atau penghargaan timbunan. Penghargaan dan pengakuan membangkitkan semangat, meningkatkan motivasi, dan memperkuat ikatan antara karyawan dan organisasi.
- 6) Fasilitas Kerja yang Nyaman: Pastikan fasilitas kerja yang nyaman dan mendukung kesejahteraan

karyawan. Ciptakan ruang kerja yang bersih, nyaman, dan terorganisir dengan peralatan dan teknologi yang memadai. Juga, pertimbangkan fleksibilitas kerja seperti jadwal yang dapat disesuaikan atau kebijakan kerja jarak jauh yang memungkinkan karyawan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.

- 7) Budaya Kolaboratif dan Tim Kerja: Fasilitasi budaya kerja yang kolaboratif, di mana kolaborasi dan dukungan antar tim didorong. Tingkatkan kerjasama tim melalui kegiatan seperti diskusi ide, proyek tim, atau pelatihan kolaboratif. Budaya kolaboratif menciptakan atmosfer positif, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong inovasi.

b. Membangun kompetensi dan peningkatan diri sebagai sumber motivasi yang berkelanjutan.

- 1) Identifikasi Keterampilan yang Diperlukan: Tentukan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan atau posisi yang ingin Anda capai. Identifikasi keterampilan yang harus Anda tingkatkan untuk mencapai tingkat kompetensi yang diinginkan. Hal ini memberikan fokus yang jelas dalam upaya peningkatan diri.
- 2) Perencanaan Pembelajaran: Buat rencana pembelajaran yang terstruktur. Identifikasi sumber daya yang diperlukan, seperti buku, kursus, pelatihan, atau mentor. Tetapkan tujuan pembelajaran yang jelas dan tentukan langkah-langkah yang akan Anda ambil untuk mencapainya.

Perencanaan yang baik membantu mengarahkan upaya dan mempertahankan motivasi dalam jangka panjang.

- 3) **Ambil Peluang untuk Belajar:** Manfaatkan peluang belajar yang ada di sekitar Anda. Ikuti pelatihan atau kursus yang relevan dengan bidang atau minat Anda. Sediakan waktu untuk membaca buku, artikel, atau sumber-sumber pembelajaran lainnya yang dapat meningkatkan pengetahuan Anda. Jadikan belajar sebagai kebiasaan seumur hidup.
- 4) **Mentoring dan Kolaborasi:** Cari mentor atau teman sejawat yang dapat membantu dalam pengembangan diri Anda. Mentoring dan kolaborasi dengan orang-orang yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang lebih banyak dapat memberikan wawasan berharga dan mendukung perkembangan Anda. Jalin hubungan yang saling menguntungkan dan aktif terlibat dalam komunitas profesional yang relevan.
- 5) **Evaluasi Diri dan Umpan Balik:** Evaluasi diri secara teratur dan minta umpan balik dari orang lain. Tinjau kemajuan Anda, identifikasi kekuatan dan area pengembangan Anda, serta temukan cara untuk terus memperbaiki diri. Umpan balik yang konstruktif dari orang lain membantu Anda mendapatkan wawasan baru dan menjadi motivasi untuk melakukan perbaikan.
- 6) **Ambil Tantangan Baru:** Keluar dari zona nyaman Anda dan ambil tantangan baru. Menantang diri sendiri dengan proyek-proyek yang membutuhkan keterampilan baru atau memecahkan masalah yang kompleks akan membangun rasa percaya diri dan

meningkatkan motivasi. Terus mencari kesempatan baru untuk tumbuh dan berkembang.

- 7) Berbagi Pengetahuan: Bagikan pengetahuan dan keterampilan Anda dengan orang lain. Mengajar atau berkontribusi dalam kelompok diskusi dapat memperdalam pemahaman Anda dan memberikan rasa pencapaian yang memotivasi. Selain itu, berbagi pengetahuan dengan orang lain memberi Anda kesempatan untuk memperoleh perspektif baru dan terus belajar dari pengalaman orang lain.

2. Mempertahankan Motivasi dalam Menghadapi Tantangan:

- a. Strategi untuk mempertahankan motivasi tinggi di tengah tantangan dan hambatan.
 - 1) Fokus pada Visi dan Tujuan: Ingatkan diri Anda akan visi dan tujuan akhir yang ingin dicapai. Tetapkan visi tersebut sebagai panduan dan tetapkan tujuan yang spesifik. Fokus pada tujuan jangka panjang akan membantu Anda melewati hambatan dan menjaga semangat tinggi.
 - 2) Ubah Pola Pikir Negatif menjadi Positif: Sadari dan tantang pola pikir negatif yang mungkin muncul. Gantilah pikiran negatif dengan yang positif. Latih diri Anda untuk melihat tantangan sebagai kesempatan untuk belajar dan tumbuh, bukan sebagai hambatan. Mengubah pola pikir akan membantu menjaga semangat dan motivasi.
 - 3) Breakdown Tugas yang Menantang: Jika Anda menghadapi tugas yang menantang, pecahlah

menjadi bagian-bagian yang lebih kecil dan terkelola dengan baik. Langkah kecil yang tercapai memberikan rasa pencapaian yang meningkatkan motivasi. Fokus pada satu langkah pada satu waktu dan hadapi tantangan secara bertahap.

- 4) Dukungan dan Kolaborasi: Cari dukungan dari orang-orang di sekitar Anda, seperti keluarga, teman, atau rekan kerja. Diskusikan tantangan dan hambatan yang Anda hadapi. Dukungan dan kolaborasi dengan orang lain dapat memberikan perspektif baru, motivasi, dan solusi yang kreatif.
- 5) Menjaga Keseimbangan dan Kesehatan: Jaga keseimbangan antara pekerjaan dan waktu untuk diri sendiri. Istirahat yang cukup, makan dengan sehat, berolahraga secara teratur, dan tidur yang baik adalah penting untuk menjaga kesehatan fisik dan mental. Ketika Anda merasa sehat dan seimbang, motivasi Anda akan lebih mudah dipertahankan.
- 6) Cari Inspirasi dan Motivasi: Cari sumber inspirasi dan motivasi di sekitar Anda. Baca buku inspiratif, dengarkan ceramah atau podcast yang memotivasi, atau cari cerita sukses orang lain yang menghadapi tantangan serupa. Terus mencari sumber inspirasi yang relevan untuk menjaga semangat tinggi.
- 7) Evaluasi dan Sesuaikan Rencana: Lakukan evaluasi teratur terhadap rencana Anda dan kemajuan yang telah Anda buat. Tinjau kembali tujuan dan strategi Anda. Sesuaikan rencana jika perlu, tetapi tetap berfokus pada tujuan akhir. Evaluasi yang teratur memberikan umpan balik yang dapat

mempertahankan motivasi dan membantu mengatasi hambatan.

- 8) Tingkatkan Keahlian dan Pengetahuan: Meningkatkan keahlian dan pengetahuan Anda terkait dengan tantangan yang dihadapi. Ambil peluang untuk belajar dan mengembangkan diri Anda. Semakin percaya diri Anda dalam menghadapi tantangan, semakin tinggi motivasi Anda untuk melalui hambatan tersebut.

b. Mengatasi kelelahan dan kejenuhan yang dapat mengurangi motivasi.

- 1) Istirahat yang Cukup: Berikan waktu untuk istirahat dan pemulihan yang cukup. Tidur yang baik dan istirahat yang adekuat penting untuk mengembalikan energi dan memulihkan keseimbangan mental dan fisik. Prioritaskan tidur yang berkualitas dan buat jadwal istirahat yang konsisten.
- 2) Tetapkan Batas dan Kelola Waktu dengan Bijak: Tetapkan batas yang jelas antara pekerjaan dan waktu pribadi. Buat jadwal yang seimbang yang mencakup waktu untuk pekerjaan, istirahat, dan kegiatan yang Anda nikmati. Kelola waktu dengan bijak dan prioritaskan tugas yang penting untuk menghindari kelelahan dan kejenuhan yang berlebihan.
- 3) Variasikan Aktivitas dan Rutinitas: Coba variasikan aktivitas Anda untuk menghindari kebosanan dan kejenuhan. Temukan cara untuk menyegarkan rutinitas harian Anda dengan mengganti urutan

tugas, menambahkan elemen kreatif, atau mencoba hal-hal baru. Perubahan kecil dalam rutinitas dapat membantu membangkitkan kembali semangat dan motivasi.

- 4) **Ambil Istirahat Singkat dan Jeda:** Ketika Anda merasa kelelahan atau jenuh, berikan diri Anda istirahat singkat atau jeda. Jeda sejenak, seperti berjalan-jalan singkat di luar ruangan, melakukan meditasi singkat, atau mendengarkan musik yang menenangkan, dapat membantu melepas stres dan memberikan kesegaran mental.
- 5) **Refleksi dan Realokasi Prioritas:** Lakukan refleksi tentang tujuan dan prioritas Anda. Pertimbangkan untuk mengevaluasi dan realokasi prioritas jika perlu. Mengurangi beban tugas yang berlebihan dan fokus pada hal-hal yang benar-benar penting dan bermanfaat bagi Anda dapat mengurangi kelelahan dan mempertahankan motivasi.
- 6) **Cari Dukungan dan Kolaborasi:** Jangan ragu untuk mencari dukungan dan kolaborasi dari orang-orang di sekitar Anda. Diskusikan kelelahan dan kejenuhan yang Anda alami dengan rekan kerja, teman, atau keluarga. Dukungan emosional dan bantuan praktis dari orang lain dapat membantu mengurangi beban dan membangkitkan kembali semangat Anda.
- 7) **Ciptakan Penghargaan dan Hadiah Diri Sendiri:** Berikan hadiah atau penghargaan kepada diri sendiri setelah mencapai tujuan tertentu atau melewati masa sulit. Hadiah ini dapat berupa waktu luang yang diinginkan, aktivitas yang menyenangkan, atau pengalaman yang istimewa.

Memberikan hadiah kepada diri sendiri memberikan motivasi tambahan untuk tetap bergerak maju

c. Teknik pengelolaan stres dan pemulihan motivasi setelah kegagalan.

- 1) Terimalah Kegagalan sebagai Bagian dari Proses Belajar: Pertama, terimalah bahwa kegagalan adalah bagian dari proses belajar dan perkembangan. Lihatlah kegagalan sebagai peluang untuk belajar, tumbuh, dan meningkatkan keterampilan Anda. Ubah pola pikir Anda dari "kegagalan" menjadi "pelajaran berharga".
- 2) Refleksi dan Evaluasi Diri: Lakukan refleksi yang jujur dan evaluasi diri setelah mengalami kegagalan. Identifikasi faktor-faktor apa yang menyebabkan kegagalan dan pelajari pelajaran yang dapat Anda ambil dari situasi tersebut. Pertimbangkan apa yang bisa Anda lakukan secara berbeda di masa depan untuk meningkatkan peluang keberhasilan.
- 3) Bersikaplah Pada Diri Sendiri dengan Belas Kasihan: Jangan terlalu keras pada diri sendiri setelah mengalami kegagalan. Bersikaplah dengan belas kasihan dan pahami bahwa setiap orang menghadapi kegagalan. Berikan diri Anda waktu untuk memulihkan diri dan melihat kegagalan sebagai kesempatan untuk tumbuh lebih kuat.
- 4) Temukan Dukungan Emosional: Cari dukungan dari orang-orang terdekat seperti teman, keluarga, atau mentor. Berbicaralah tentang kegagalan yang Anda alami dan bagaimana Anda merasa. Dukungan emosional dari orang lain dapat memberikan

perspektif baru, memberikan dorongan motivasi, dan membantu Anda mendapatkan kembali keyakinan diri.

- 5) Bangkit Kembali dan Tetap Bertindak: Setelah Anda merasa siap, tetap bertindak dan lanjutkan langkah ke depan. Buatlah rencana aksi yang baru berdasarkan pelajaran yang Anda pelajari dari kegagalan. Bergerak maju dengan tekad baru, berfokus pada tujuan Anda, dan lakukan tindakan positif untuk mencapainya.
- 6) Lakukan Aktivitas Pemulihan: Temukan kegiatan atau aktivitas yang membantu Anda menghilangkan stres dan memulihkan energi, seperti meditasi, olahraga, seni, atau hobi yang Anda nikmati. Luangkan waktu untuk melakukan hal-hal ini secara teratur untuk membantu menjaga keseimbangan dan pemulihan mental.
- 7) Bangun Kembali Motivasi Anda: Ciptakan lingkungan yang memelihara motivasi. Baca buku, dengarkan ceramah inspiratif, atau temukan sumber motivasi yang relevan untuk membangkitkan kembali semangat Anda. Buatlah daftar tujuan Anda yang diinginkan dan visi yang kuat untuk masa depan, dan ingatkan diri Anda akan alasan mengapa tujuan tersebut penting bagi Anda.

3. Membangun Hubungan Kerja yang Memotivasi:

- a. Pentingnya kolaborasi dan dukungan antar rekan kerja.

Kolaborasi dan dukungan antar rekan kerja membentuk dasar yang kuat untuk budaya kerja yang sehat dan produktif. Ketika rekan kerja saling

mendukung, berbagi pengetahuan, dan bekerja bersama, tim menjadi lebih efektif, inovatif, dan terinspirasi. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan individu dan tim mencapai potensi penuh mereka dan meraih keberhasilan Bersama. Kolaborasi dan dukungan antar rekan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Berikut ini adalah beberapa alasan mengapa kolaborasi dan dukungan antar rekan kerja sangat penting:

- 1) Meningkatkan Produktivitas: Kolaborasi memungkinkan rekan kerja untuk bekerja sama, saling berbagi pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan. Dengan saling melengkapi dan bekerja bersama, tim dapat mencapai hasil yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.
- 2) Peningkatan Kreativitas dan Inovasi: Kolaborasi yang baik memfasilitasi pertukaran ide dan perspektif yang beragam. Dengan adanya keragaman pemikiran, tim dapat memunculkan gagasan baru, solusi kreatif, dan inovasi. Dukungan dari rekan kerja juga dapat mendorong individu untuk berani mengemukakan ide-ide baru yang berpotensi meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan.
- 3) Pembelajaran dan Pertumbuhan: Kolaborasi memberikan kesempatan untuk saling belajar dari rekan kerja. Dalam lingkungan yang saling mendukung, rekan kerja dapat berbagi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman

mereka. Proses ini memperkaya pemahaman individu dan memperluas kemampuan tim secara keseluruhan. Dukungan antar rekan kerja juga mendorong pertumbuhan pribadi dan profesional melalui umpan balik yang konstruktif dan kesempatan pengembangan diri.

- 4) Meningkatkan Keberhasilan Tim: Kolaborasi yang kuat memperkuat sinergi antara anggota tim. Melalui dukungan saling, rekan kerja dapat membantu satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama. Dengan menggabungkan keahlian dan kekuatan masing-masing individu, tim memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai hasil yang sukses dan memenuhi harapan.
- 5) Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan: Dukungan dan kolaborasi antar rekan kerja menciptakan iklim kerja yang positif. Dengan memiliki lingkungan yang saling mendukung, individu merasa dihargai, didukung, dan termotivasi. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan kesejahteraan secara keseluruhan.
- 6) Mengatasi Tantangan dan Membangun Resiliensi: Dalam kolaborasi, rekan kerja dapat memberikan dukungan saat menghadapi tantangan dan kesulitan. Dalam menghadapi kesulitan bersama, individu merasa lebih kuat dan lebih mampu mengatasi rintangan. Kolaborasi yang solid juga membantu membangun resiliensi dan ketahanan mental dalam menghadapi tekanan kerja.

- b. Meningkatkan motivasi melalui pengakuan dan apresiasi atas prestasi.

Dengan mengakui prestasi individu dengan tulus dan konsisten, Anda dapat meningkatkan motivasi mereka, membangun budaya kerja yang positif, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan keberhasilan Bersama. Berikut ini adalah beberapa alasan mengapa pengakuan dan apresiasi penting dalam meningkatkan motivasi:

- 1) Memberikan Validasi dan Penghargaan: Pengakuan atas prestasi memberikan validasi terhadap upaya dan kontribusi seseorang. Dengan mengakui prestasi mereka, Anda mengindikasikan bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan dianggap penting. Ini memberikan penghargaan yang positif dan mendorong individu untuk terus berkinerja dengan baik.
- 2) Meningkatkan Rasa Kepemilikan dan Keterlibatan: Ketika prestasi seseorang diakui, mereka merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan dan tim. Mereka merasa lebih terlibat dalam tujuan dan keberhasilan tim. Hal ini menghasilkan rasa keterlibatan yang lebih tinggi dan motivasi yang lebih kuat untuk terus memberikan kontribusi yang berarti.
- 3) Meningkatkan Kepercayaan Diri dan Keyakinan: Pengakuan atas prestasi membantu membangun kepercayaan diri individu. Dengan menyadari bahwa prestasi mereka diakui dan diapresiasi, mereka merasa lebih percaya diri dalam kemampuan

mereka. Keyakinan yang meningkat ini membantu mereka menghadapi tantangan dengan lebih positif dan gigih.

- 4) Mendorong Perbaikan dan Pertumbuhan: Pengakuan yang positif memberikan dorongan dan motivasi untuk terus meningkatkan kinerja. Dalam lingkungan yang memberikan penghargaan atas prestasi, individu merasa didorong untuk mencapai standar yang lebih tinggi dan terus berkembang. Hal ini mengarah pada peningkatan keterampilan, pencapaian yang lebih baik, dan pertumbuhan yang berkelanjutan.
- 5) Membangun Budaya Penghargaan: Praktik pengakuan dan apresiasi yang konsisten menciptakan budaya kerja yang positif dan menyenangkan. Ketika pengakuan menjadi bagian dari budaya kerja, individu merasa dihargai dan diakui untuk kontribusi mereka. Ini menciptakan iklim yang mendorong kolaborasi, dukungan tim, dan semangat kerja yang tinggi.
- 6) Memperkuat Hubungan Kerja: Pengakuan dan apresiasi membantu memperkuat hubungan antar rekan kerja. Ketika orang merasa dihargai, mereka cenderung merasa lebih terikat pada tim dan merasa lebih positif terhadap rekan kerja mereka. Ini membantu membangun hubungan kerja yang positif, meningkatkan kolaborasi, dan mengurangi konflik.

- c. Membangun budaya kerja yang mempromosikan motivasi dan kinerja tinggi.

Membangun budaya kerja yang mempromosikan motivasi dan kinerja tinggi membutuhkan komitmen dan konsistensi dari semua anggota tim dan pemimpin. Dengan menerapkan strategi ini, Anda dapat menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif, produktif, dan membangun keberhasilan Bersama. Berikut beberapa strategi yang dapat diterapkan yaitu:

- 1) Jelasnya Visi, Misi, dan Nilai Perusahaan: Pastikan visi, misi, dan nilai perusahaan didefinisikan dengan jelas dan dipahami oleh semua anggota tim. Komunikasikan secara terus-menerus mengenai tujuan jangka panjang dan nilai-nilai inti yang perlu dipegang teguh. Ini memberikan arah yang jelas dan memotivasi anggota tim untuk bergerak menuju visi bersama.
- 2) Pemimpin sebagai Teladan: Pemimpin perusahaan memiliki peran kunci dalam membangun budaya kerja yang mempromosikan motivasi dan kinerja tinggi. Pemimpin harus menjadi teladan dalam hal komitmen, integritas, dan semangat kerja. Dengan menunjukkan sikap yang positif dan dedikasi yang tinggi, pemimpin dapat menginspirasi dan memotivasi anggota tim.
- 3) Berikan Keterlibatan dan Keterbukaan: Melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan untuk memberikan masukan mereka dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Jadilah terbuka terhadap ide dan saran

dari semua anggota tim, dan berikan apresiasi atas kontribusi mereka. Hal ini menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan bersama.

- 4) Dorong Kolaborasi dan Tim Kerja: Promosikan kolaborasi dan kerjasama di antara anggota tim. Fasilitasi pertukaran pengetahuan, berbagi ide, dan membangun sinergi dalam tugas dan proyek. Dorong kolaborasi lintas departemen dan budayakan sikap saling membantu. Kolaborasi yang kuat meningkatkan motivasi dan menciptakan hasil yang lebih baik daripada bekerja sendiri.
- 5) Berikan Dukungan dan Pengembangan: Dukung perkembangan dan pertumbuhan individu dengan menyediakan pelatihan, mentorship, dan kesempatan pengembangan diri. Ketika anggota tim merasa didukung dalam pengembangan keterampilan dan pemenuhan potensi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi.
- 6) Berikan Umpan Balik yang Konstruktif: Berikan umpan balik yang jujur dan konstruktif secara teratur kepada anggota tim. Apresiasi dan pengakuan atas prestasi mereka, dan berikan saran dan arahan untuk perbaikan. Umpan balik yang efektif membantu memperbaiki kinerja, mempertahankan motivasi, dan meningkatkan kualitas kerja.
- 7) Hargai Keseimbangan Kerja-Pribadi: Mendorong keseimbangan kerja-pribadi yang sehat adalah penting untuk menjaga motivasi dan kinerja yang

tinggi. Hargai kebutuhan individu untuk waktu istirahat, rekreasi, dan kehidupan pribadi yang seimbang. Dorong praktik self-care dan promosikan pola kerja yang mendukung keseimbangan.

- 8) Perayaan dan Penghargaan: Selalu perayaan dan penghargaan atas pencapaian dan kontribusi tim. Sediakan momen untuk merayakan keberhasilan bersama, baik itu kecil maupun besar. Hal ini meningkatkan semangat tim, memperkuat ikatan antar anggota tim, dan memperkuat budaya kerja yang positif.
- 9) Evaluasi dan Perbaikan Terus-Menerus: Lakukan evaluasi secara teratur untuk melihat sejauh mana budaya kerja mendukung motivasi dan kinerja tinggi. Tinjau proses, praktik, dan kebijakan yang ada, dan identifikasi area untuk perbaikan. Berkomitmen untuk melakukan perbaikan yang berkelanjutan dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.

4. Mengoptimalkan Motivasi untuk Kesuksesan Karir:

Menggunakan motivasi sebagai pendorong untuk mencapai kemajuan karir. Menggunakan motivasi sebagai pendorong dalam mencapai kemajuan karir membutuhkan komitmen, ketekunan, dan fokus yang kuat. Dengan mengikuti beberapa langkah, maka dapat memaksimalkan suatu potensi, mencapai tujuan karir yang diinginkan, dan meraih kesuksesan dalam perjalanan profesional.

- 1) Tentukan Tujuan yang Jelas: Tetapkan tujuan karir yang spesifik dan jelas. Pahami apa yang ingin Anda capai dalam karir Anda, baik itu dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Tujuan yang jelas memberikan fokus dan memberikan arah dalam mencapai kemajuan karir yang diinginkan.
- 2) Identifikasi Motivasi Pribadi: Pahami apa yang benar-benar memotivasi Anda secara pribadi. Apakah itu pencapaian, pengakuan, pengembangan diri, atau kontribusi positif terhadap dunia. Ketika Anda tahu apa yang memotivasi Anda, Anda dapat menggunakan motivasi itu sebagai pendorong untuk mengatasi hambatan dan mendorong diri sendiri untuk mencapai kemajuan karir.
- 3) Kembangkan Rencana Tindakan: Buatlah rencana tindakan yang terarah untuk mencapai tujuan karir Anda. Identifikasi langkah-langkah konkret yang perlu diambil untuk mencapai kemajuan. Bagi rencana tersebut menjadi tugas-tugas yang lebih kecil dan ukur kemajuannya seiring waktu. Rencana tindakan membantu Anda tetap fokus dan bertindak secara terarah.
- 4) Tingkatkan Keterampilan dan Pengetahuan: Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan bidang karir Anda adalah penting untuk mencapai kemajuan. Identifikasi area di mana Anda dapat meningkatkan diri dan cari peluang untuk melatih keterampilan baru, menghadiri kursus atau seminar, atau mencari mentor yang dapat membantu Anda mengembangkan kemampuan Anda.

- 5) Tetapkan Tantangan yang Memotivasi: Cari tantangan yang memotivasi dalam pekerjaan Anda. Jika Anda merasa terlalu nyaman dan tidak ada perkembangan, cari proyek-proyek baru atau peran tambahan yang menantang. Tantangan yang tepat dapat meningkatkan motivasi, merangsang pertumbuhan, dan membantu Anda mencapai kemajuan dalam karir.
- 6) Jaga Keseimbangan dan Kesejahteraan: Jaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang sehat. Istirahat yang cukup, perhatikan kesejahteraan fisik dan mental Anda, dan cari waktu untuk melakukan kegiatan yang memberikan kepuasan pribadi. Memelihara keseimbangan dan kesejahteraan membantu menjaga motivasi yang tinggi dalam jangka panjang.
- 7) Terus Belajar dan Beradaptasi: Tetaplah terbuka terhadap pembelajaran dan beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja dan industri. Terus tingkatkan diri Anda, ikuti perkembangan terkini, dan jadilah orang yang selalu siap untuk belajar dan beradaptasi. Keinginan untuk terus belajar dan berubah membantu Anda tetap relevan dan berkinerja tinggi dalam karir Anda.
- 8) Jaga Motivasi Diri Sendiri: Dalam perjalanan karir, ada saat-saat ketika motivasi dapat menurun. Tetaplah memotivasi diri sendiri dengan membaca buku inspiratif, mendengarkan ceramah motivasi, atau mencari sumber motivasi lainnya yang sesuai dengan Anda. Juga, selalu ingat tujuan dan motivasi pribadi Anda, dan jadikan itu sebagai pendorong untuk mencapai kemajuan karir

- a. Menjelajahi peluang pengembangan karir yang sesuai dengan motivasi dan minat individu.

Mengenali minat dan motivasi serta menjelajahi peluang pengembangan karir yang sesuai membutuhkan eksplorasi yang aktif dan kemauan untuk belajar dan tumbuh, sehingga dapat meraih karir yang cemerlang. Beberapa strategi untuk menjelajahi peluang tersebut:

- 1) Kenali Minat dan Passion Anda: Pahami minat, kecenderungan, dan passion yang Anda miliki. Pertimbangkan apa yang benar-benar memotivasi dan menginspirasi Anda. Apakah itu berhubungan dengan bidang tertentu, keterampilan, atau topik tertentu? Mengetahui minat dan passion Anda membantu Anda memfokuskan pencarian peluang pengembangan karir yang sesuai.
- 2) Evaluasi Keahlian dan Keterampilan Anda: Tinjau keahlian dan keterampilan yang Anda miliki saat ini. Identifikasi area di mana Anda telah memiliki keahlian yang kuat dan juga area yang perlu diperkuat. Pertimbangkan peluang pengembangan karir yang memungkinkan Anda mengoptimalkan keahlian yang sudah ada dan mengembangkan keterampilan baru yang relevan.
- 3) Lakukan Riset Tentang Industri dan Profesi: Pelajari tentang berbagai industri dan profesi yang menarik minat Anda. Cari tahu tren terkini, perkembangan teknologi, dan peluang pertumbuhan di bidang yang Anda minati. Riset yang mendalam membantu Anda memahami lebih baik lapangan pekerjaan yang mungkin sesuai dengan minat dan motivasi Anda.

- 4) Gunakan Sumber Daya yang Tersedia: Manfaatkan sumber daya yang tersedia, seperti situs web karir, grup industri, dan jaringan profesional. Bergabunglah dengan komunitas yang relevan dengan minat Anda, ikuti seminar dan konferensi, serta terlibat dalam diskusi online. Menggunakan sumber daya ini membantu Anda menjelajahi peluang pengembangan karir, memperluas jaringan, dan mendapatkan wawasan yang berharga.
- 5) Cari Mentor atau Pemimpin yang Inspiratif: Temukan mentor atau pemimpin dalam bidang yang Anda minati yang dapat memberikan panduan dan wawasan. Bekerja dengan mentor yang berpengalaman membantu Anda memahami lebih baik peluang pengembangan karir yang ada dan memberikan nasihat berharga tentang langkah-langkah yang dapat Anda ambil.
- 6) Ambil Peluang Pengembangan dan Pendidikan Tambahan: Pertimbangkan peluang pendidikan tambahan, seperti kursus, pelatihan, atau program sertifikasi yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan Anda di bidang yang diminati. Mengambil langkah-langkah ini memperluas basis pengetahuan Anda dan meningkatkan daya saing Anda dalam mencapai peluang pengembangan karir yang lebih tinggi.
- 7) Jangan Takut untuk Mencoba Hal Baru: Buka diri Anda terhadap peluang yang mungkin di luar zona nyaman Anda. Jika ada peluang baru atau peran yang menarik minat Anda, jangan ragu untuk mencoba. Terkadang, langkah keluar dari zona nyaman dapat

membuka pintu menuju pengalaman dan kesempatan baru yang tak terduga.

- 8) Evaluasi dan Refleksi Terus-Menerus: Evaluasi secara teratur pengalaman, kesempatan, dan minat yang Anda jelajahi. Lakukan refleksi untuk memastikan bahwa pilihan pengembangan karir yang Anda pertimbangkan masih sesuai dengan motivasi dan minat Anda. Sesuaikan dan perbaiki rencana Anda seiring perubahan tujuan dan perkembangan pribadi.

- b. Membuat rencana tindakan untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan.

Langkah-langkah untuk membuat rencana tindakan yang efektif:

- 1) Tentukan Tujuan Karir yang Spesifik: Tetapkan tujuan karir yang jelas dan spesifik. Pikirkan tentang posisi atau peran yang ingin Anda capai, level tanggung jawab yang diinginkan, industri atau bidang yang menarik minat Anda, dan waktu yang realistis untuk mencapainya. Tujuan yang jelas memberikan arah yang jelas dalam mengembangkan rencana tindakan.
- 2) Identifikasi Langkah-langkah yang Diperlukan: Break down tujuan karir Anda menjadi langkah-langkah yang lebih kecil dan terukur. Identifikasi apa yang perlu Anda lakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Misalnya, mendapatkan kualifikasi tambahan, mengembangkan keterampilan tertentu, memperluas jaringan profesional, atau mencari

peluang pengalaman kerja yang relevan. Setiap langkah harus konkret, terukur, dan dapat dicapai.

- 3) **Prioritaskan dan Tetapkan Waktu:** Prioritaskan langkah-langkah Anda berdasarkan kepentingan dan urgensinya. Tentukan batas waktu atau tenggat waktu yang realistis untuk setiap langkah. Memiliki batasan waktu membantu Anda tetap terfokus dan menghindari penundaan.
- 4) **Identifikasi Sumber Daya yang Diperlukan:** Tentukan sumber daya yang Anda butuhkan untuk mencapai tujuan karir Anda. Ini bisa mencakup waktu, uang, pelatihan, mentor, atau akses ke informasi dan jaringan. Identifikasi sumber daya ini dan cari cara untuk mendapatkannya.
- 5) **Rencanakan Pengembangan dan Pendidikan Tambahan:** Jika langkah-langkah Anda melibatkan pengembangan keterampilan atau pendidikan tambahan, buat rencana khusus untuk mendapatkan sumber daya tersebut. Cari kursus, pelatihan, atau program sertifikasi yang relevan dan tentukan kapan dan bagaimana Anda akan mengikutinya.
- 6) **Bangun Jaringan dan Hubungan Profesional:** Jaringan dan hubungan profesional yang kuat dapat membantu Anda mencapai tujuan karir. Tentukan cara untuk memperluas jaringan Anda, baik melalui acara networking, komunitas online, atau mentoring. Jadwalkan pertemuan dengan para profesional yang relevan dan terlibatlah dalam diskusi dan kolaborasi yang berarti.
- 7) **Evaluasi dan Pantau Kemajuan:** Terus evaluasi dan pantau kemajuan Anda dalam mencapai tujuan karir. Tinjau rencana tindakan Anda secara berkala dan

evaluasi apakah Anda berada di jalur yang benar. Jika ada perubahan atau hambatan, sesuaikan rencana Anda dan cari solusi yang tepat.

- 8) Tetapkan Pemantauan dan Penghargaan: Tetapkan tindakan untuk memantau kemajuan Anda dan memberikan penghargaan atas pencapaian. Misalnya, tetapkan milestone atau titik pencapaian tertentu dalam rencana tindakan Anda dan berikan hadiah atau penghargaan kepada diri sendiri saat Anda mencapainya. Ini membantu menjaga motivasi dan memberikan dorongan positif.
- 9) Perbaiki dan Adaptasi: Rencana tindakan tidak selalu tetap sama sepanjang waktu. Selama perjalanan Anda, ada kemungkinan rencana perlu disesuaikan atau disempurnakan. Jadilah fleksibel dan siap untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja atau peluang baru yang muncul.
- 10) Tetap Konsisten dan Berkomitmen: Yang terpenting, tetap konsisten dan berkomitmen terhadap rencana tindakan Anda. Lakukan langkah-langkah yang telah Anda tetapkan secara teratur dan teruslah bergerak maju menuju tujuan karir Anda. Motivasi dan ketekunan adalah kunci untuk mencapai tujuan yang diinginkan

BAB V

MENCAPAI KESEIMBANGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KINERJA DAN MENJAGA MOTIVASI YANG BERKELANJUTAN

A. Mencapai Keseimbangan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja:

- a. Menjaga keseimbangan antara kepuasan kerja yang tinggi dan pencapaian kinerja yang optimal.
 - 1) Kenali Nilai dan Prioritas Anda: Penting untuk mengetahui nilai-nilai dan prioritas Anda dalam kehidupan dan karier. Pertimbangkan apa yang paling penting bagi Anda secara pribadi, baik itu keseimbangan kehidupan kerja-pribadi, kesempatan pengembangan, kontribusi sosial, atau faktor lainnya. Dengan memahami nilai-nilai Anda, Anda dapat menyesuaikan keputusan dan tindakan Anda untuk mencapai keseimbangan yang sesuai dengan Anda.
 - 2) Tetapkan Tujuan yang Realistis: Tetapkan tujuan yang realistis dan sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang Anda miliki. Jangan terjebak dalam tekanan untuk mencapai segalanya sekaligus. Identifikasi prioritas utama Anda dan tetap fokus pada pencapaian yang signifikan dalam area tersebut. Dengan memiliki tujuan yang jelas dan terukur, Anda dapat mengarahkan upaya Anda dengan lebih efektif.
 - 3) Manajemen Waktu yang Efektif: Kelola waktu Anda dengan bijaksana dan efektif. Identifikasi tugas-tugas yang paling penting dan prioritaskan dengan baik.

Gunakan teknik manajemen waktu seperti membuat jadwal, memanfaatkan daftar tugas, dan mengatur waktu khusus untuk tugas yang membutuhkan konsentrasi tinggi. Jaga keseimbangan antara tugas-tugas yang mendesak dan penting dengan tugas-tugas yang memberikan kepuasan pribadi.

- 4) Tetapkan Batasan yang Sehat: Penting untuk menetapkan batasan yang sehat antara kehidupan kerja dan pribadi. Sediakan waktu untuk kegiatan dan hubungan di luar pekerjaan yang memberikan kepuasan dan energi positif. Tetapkan waktu khusus untuk istirahat, relaksasi, dan menjaga kesehatan fisik dan mental. Memiliki batasan yang sehat membantu mencegah kelelahan, stres berkepanjangan, dan mempertahankan kepuasan kerja yang tinggi.
- 5) Berkomunikasi dengan Jelas: Komunikasikan kebutuhan Anda dan harapkan harapan yang realistis dari atasan dan rekan kerja. Jika Anda merasa terbebani atau tidak seimbang antara kepuasan kerja dan pencapaian kinerja, sampaikan dengan jujur dan terbuka. Cari solusi yang saling menguntungkan dan berkomitmen untuk bekerja sama mencapai keseimbangan yang baik.
- 6) Perhatikan Kesejahteraan Pribadi: Jaga kesejahteraan fisik dan mental Anda. Berolahraga secara teratur, tidur yang cukup, dan makan makanan yang seimbang dan bergizi. Luangkan waktu untuk melakukan kegiatan yang memberikan kepuasan pribadi seperti hobi, berkumpul dengan keluarga dan teman, atau melakukan kegiatan kreatif. Merawat diri sendiri dengan baik membantu menjaga kepuasan kerja yang tinggi dan kinerja yang optimal.

- 7) **Evaluasi dan Refleksi Teratur:** Lakukan evaluasi dan refleksi teratur terhadap keseimbangan antara kepuasan kerja dan pencapaian kinerja Anda. Tinjau apakah Anda merasa puas dengan keseimbangan saat ini dan apakah ada area yang perlu diperbaiki. Evaluasi ini membantu Anda menyesuaikan strategi dan keputusan Anda untuk mencapai keseimbangan yang optimal.
- b. **Menemukan cara untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan profesional secara seimbang.**
 - 1) **Identifikasi dan Prioritaskan Kebutuhan:** Mulailah dengan mengidentifikasi kebutuhan pribadi dan profesional Anda. Apakah itu kebutuhan akan waktu bersama keluarga, relaksasi, pengembangan pribadi, karier, atau lainnya. Prioritaskan kebutuhan tersebut agar Anda dapat mengalokasikan waktu dan energi dengan bijaksana.
 - 2) **Buat Rencana dan Jadwal yang Seimbang:** Buatlah rencana dan jadwal yang memperhatikan kebutuhan pribadi dan profesional Anda. Tentukan waktu yang Anda ingin alokasikan untuk setiap aspek kehidupan, seperti waktu untuk bekerja, waktu bersama keluarga, waktu untuk diri sendiri, dan waktu untuk hobi atau kegiatan yang memberikan kepuasan. Pastikan untuk menyeimbangkan dan mengalokasikan waktu yang memadai untuk setiap area.
 - 3) **Tetapkan Batasan yang Jelas:** Tetapkan batasan yang jelas antara kehidupan pribadi dan profesional. Buat kebiasaan untuk menghormati batasan tersebut, seperti menghindari mengerjakan pekerjaan di luar jam kerja yang ditetapkan atau menahan diri dari memeriksa email

saat sedang bersama keluarga. Menghormati batasan ini membantu Anda menjaga keseimbangan dan memberikan ruang bagi kebutuhan pribadi Anda.

- 4) **Komunikasikan Kebutuhan Anda:** Jangan takut untuk berkomunikasi dengan jujur tentang kebutuhan pribadi Anda kepada atasan, rekan kerja, atau keluarga. Sampaikan dengan baik tentang bagaimana kebutuhan pribadi tersebut penting bagi Anda dan bagaimana hal itu dapat berdampak positif pada kinerja dan kesejahteraan Anda secara keseluruhan. Komunikasi yang terbuka membantu orang lain memahami pentingnya keseimbangan tersebut.
- 5) **Manfaatkan Teknologi dan Efisiensi:** Manfaatkan teknologi dan alat efisiensi untuk membantu mengoptimalkan waktu Anda. Gunakan alat manajemen waktu, aplikasi pengingat, atau alat produktivitas lainnya untuk membantu Anda mengatur tugas dan jadwal. Dengan menggunakan teknologi dengan bijaksana, Anda dapat menghemat waktu dan energi, sehingga memberikan ruang untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan profesional.
- 6) **Praktikkan Self-Care dan Kesejahteraan:** Jaga kesejahteraan fisik dan mental Anda melalui praktik self-care yang konsisten. Ini termasuk olahraga, meditasi, tidur yang cukup, makan makanan sehat, dan menyalurkan waktu untuk kegiatan yang memberikan kepuasan pribadi. Menjaga diri sendiri secara seimbang dan sehat membantu Anda memenuhi kebutuhan pribadi dengan lebih baik, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja profesional Anda.
- 7) **Berikan Dukungan Diri dan Beri Izin untuk Istirahat:** Ingatlah untuk memberikan dukungan dan penghargaan

pada diri sendiri. Beri diri Anda izin untuk beristirahat dan merayakan pencapaian. Jangan terlalu keras pada diri sendiri ketika terjadi ketidakseimbangan, tetapi gunakan momen tersebut sebagai pengingat untuk menyesuaikan kembali prioritas dan jadwal Anda.

- c. Mengelola ekspektasi diri sendiri dan menghindari tekanan yang berlebihan.
 - 1) Kenali dan Terima Kemampuan dan Keterbatasan Anda: Penting untuk memiliki pemahaman yang realistis tentang kemampuan dan keterbatasan Anda. Kenali kekuatan Anda dan tetapkan ekspektasi yang masuk akal berdasarkan keterampilan dan pengalaman Anda. Terimalah bahwa tidak mungkin untuk melakukan segalanya dengan sempurna dan bahwa setiap orang memiliki keterbatasan.
 - 2) Tetapkan Tujuan yang Realistis dan Terukur: Tetapkan tujuan yang realistis dan terukur berdasarkan kemampuan Anda. Jangan menempatkan tekanan berlebihan pada diri sendiri dengan menetapkan standar yang terlalu tinggi atau tidak realistis. Pecahlah tujuan yang besar menjadi tujuan yang lebih kecil yang dapat dicapai dengan langkah-langkah yang terukur.
 - 3) Fokus pada Proses, Bukan Hanya Hasil Akhir: Alihkan fokus Anda dari hasil akhir semata kepada proses dan perkembangan yang Anda lalui. Perhatikan langkah-langkah yang Anda ambil, pencapaian kecil yang Anda raih, dan perbaikan yang Anda lakukan sepanjang perjalanan. Menghargai proses membantu Anda mengurangi tekanan dan mengalami kepuasan dalam perjalanan Anda.

- 4) Hindari Perbandingan yang Merugikan: Jangan membandingkan diri Anda dengan orang lain secara tidak sehat. Ingatlah bahwa setiap orang memiliki perjalanan dan kemampuan yang berbeda. Fokuslah pada kemajuan pribadi Anda sendiri dan berbanggalah dengan pencapaian yang Anda raih. Menghindari perbandingan yang merugikan membantu Anda mengurangi tekanan yang tidak perlu.
- 5) Jaga Keseimbangan Antara Kerja dan Istirahat: Jaga keseimbangan antara kerja dan istirahat yang sehat. Berikan diri Anda waktu untuk istirahat, relaksasi, dan melakukan kegiatan yang memberikan kepuasan pribadi. Istirahat yang cukup membantu Anda menghindari kelelahan dan menjaga energi serta kreativitas Anda.
- 6) Temukan Dukungan dan Berbicara dengan Orang Terpercaya: Cari dukungan dari orang-orang terdekat atau teman yang dapat memahami dan mendukung Anda. Berbicara tentang tekanan dan ekspektasi yang Anda rasakan dapat membantu meringankan beban dan memberikan perspektif baru. Terkadang, mendapatkan sudut pandang atau nasihat dari orang lain dapat membantu Anda memperoleh perspektif yang lebih seimbang.
- 7) Praktikkan Self-Care dan Pemeliharaan Kesejahteraan: Jaga kesejahteraan fisik dan mental Anda melalui praktik self-care yang teratur. Luangkan waktu untuk melakukan kegiatan yang menyenangkan, seperti olahraga, meditasi, membaca, atau menghabiskan waktu bersama orang yang Anda cintai. Pemeliharaan kesejahteraan membantu mengurangi tekanan dan memberikan waktu

dan ruang bagi Anda untuk merasa tenang dan terhubung dengan diri sendiri.

d. Menjaga Motivasi yang Berkelanjutan:

Strategi untuk menjaga motivasi tinggi jangka panjang adalah:

- 1) Tetapkan Tujuan yang Berarti: Tentukan tujuan yang jelas dan bermakna bagi diri Anda. Tujuan yang memiliki arti pribadi dan kaitannya dengan nilai-nilai, minat, atau aspirasi Anda akan lebih mendorong Anda untuk tetap termotivasi jangka panjang.
- 2) Bagi Tujuan Menjadi Tugas yang Lebih Kecil: Membagi tujuan besar menjadi tugas-tugas yang lebih kecil dan terukur membantu mempertahankan motivasi. Dengan merencanakan langkah-langkah yang dapat diukur dan dijangkau, Anda akan merasakan kemajuan yang terus-menerus, yang dapat memelihara motivasi.
- 3) Belajar dari Keberhasilan dan Kegagalan: Refleksikan pada keberhasilan dan kegagalan masa lalu Anda. Identifikasi apa yang telah Anda capai dan apa yang dapat ditingkatkan. Menggunakan pengalaman masa lalu sebagai pembelajaran akan membantu Anda untuk terus maju dan mempertahankan motivasi.
- 4) Menciptakan Lingkungan yang Mendukung: Ciptakan lingkungan di sekitar Anda yang mendukung tujuan Anda. Bergaul dengan orang-orang yang positif dan termotivasi, serta menghindari lingkungan yang dapat menghambat motivasi Anda. Dengan berada di sekitar orang-orang yang mendukung, Anda akan merasakan energi dan inspirasi yang berkelanjutan.

- 5) Mencari Sumber Inspirasi: Cari sumber inspirasi yang dapat membangkitkan semangat Anda. Hal ini dapat berupa membaca buku motivasi, mendengarkan ceramah, mengikuti sumber inspirasi di media sosial, atau bergabung dengan komunitas yang sejalan dengan tujuan Anda. Inspirasi dari orang lain dapat membantu menjaga semangat dan motivasi Anda tetap tinggi.
 - 6) Jaga Keseimbangan dan Kesehatan: Jaga keseimbangan antara pekerjaan, waktu istirahat, dan waktu untuk diri sendiri. Memiliki kehidupan yang seimbang dan menjaga kesehatan fisik dan mental akan memberikan energi yang diperlukan untuk menjaga motivasi jangka panjang.
 - 7) Membuat Rencana dan Melacak Kemajuan: Buat rencana yang terperinci dan terukur untuk mencapai tujuan Anda. Kemudian, pantau kemajuan Anda secara teratur. Dengan melihat perkembangan yang telah Anda capai, Anda akan merasa termotivasi untuk terus maju dan mencapai tujuan jangka panjang.
- e. Menerapkan kebiasaan yang mendukung motivasi dan produktivitas.
- 1) Rencana Harian atau Rutinitas: Buatlah rencana harian atau rutinitas yang terstruktur. Tetapkan prioritas tugas-tugas yang perlu diselesaikan, alokasikan waktu yang tepat untuk setiap tugas, dan patuhi jadwal yang telah Anda buat. Dengan memiliki rencana yang jelas, Anda akan merasa lebih terarah dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan.
 - 2) Tetapkan Tujuan yang Spesifik dan Terukur: Tetapkan tujuan yang spesifik, terukur, dan realistis. Dengan memiliki tujuan yang jelas, Anda memiliki arah yang

jelas untuk bekerja. Pecahlah tujuan jangka panjang menjadi tujuan-tujuan jangka pendek yang dapat diukur, sehingga Anda dapat melihat kemajuan yang terjadi dan merasa termotivasi.

- 3) **Hindari Prokrastinasi:** Hindari kecenderungan untuk menunda pekerjaan. Mulailah tugas yang paling penting atau yang paling sulit terlebih dahulu, karena biasanya energi dan motivasi kita lebih tinggi di awal. Mengatasi prokrastinasi memungkinkan Anda untuk memanfaatkan waktu secara efektif dan menjaga produktivitas tinggi.
- 4) **Kelola Waktu dengan Baik:** Manajemen waktu yang baik merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Gunakan teknik manajemen waktu seperti metode Pomodoro (pomodoro technique), di mana Anda membagi waktu menjadi periode kerja intensif selama 25 menit, diikuti dengan jeda singkat selama 5 menit. Mengelola waktu dengan baik membantu menjaga fokus, meningkatkan efisiensi, dan mencegah kelelahan.
- 5) **Istirahat dan Rehat yang Cukup:** Beri diri Anda waktu istirahat dan rehat yang cukup antara sesi kerja atau tugas. Istirahat yang cukup membantu menjaga energi, meningkatkan konsentrasi, dan menghindari kelelahan. Manfaatkan waktu istirahat untuk bergerak, melakukan meditasi singkat, atau melakukan aktivitas yang membuat Anda rileks.
- 6) **Membuat Lingkungan Kerja yang Tertata:** Ciptakan lingkungan kerja yang tertata dan bebas dari gangguan. Pastikan meja kerja Anda rapi dan terorganisir. Buang atau simpan barang-barang yang tidak perlu agar tidak mengganggu konsentrasi. Lingkungan kerja yang

tertata membantu meningkatkan fokus dan produktivitas.

- 7) Jaga Keseimbangan dan Perhatikan Kesehatan: Jaga keseimbangan antara pekerjaan dan waktu untuk diri sendiri, keluarga, dan hobi. Prioritaskan tidur yang cukup, pola makan sehat, dan olahraga secara teratur. Keseimbangan dan kesehatan yang baik memberikan energi dan kondisi optimal untuk menjaga motivasi dan produktivitas tinggi

f. Mengidentifikasi sumber-sumber inspirasi dan motivasi untuk menjaga semangat tetap menyala.

- 1) Buku dan Literatur Inspiratif: Baca buku, artikel, atau literatur inspiratif yang sesuai dengan minat dan tujuan Anda. Buku motivasi, biografi tokoh inspiratif, atau karya-karya yang membahas topik yang Anda minati dapat memberikan wawasan baru, pemikiran positif, dan energi yang membara.
- 2) Ceramah dan Motivasi Speaker: Dengarkan ceramah atau kuliah dari pembicara motivasi yang terkenal. Ada banyak rekaman dan video yang tersedia di platform daring yang menampilkan pembicara inspiratif yang dapat membangkitkan semangat dan memberikan wawasan berharga.
- 3) Podcast dan Audio Motivasi: Dengarkan podcast dan audio motivasi yang dapat memberikan inspirasi dan wawasan positif. Ada banyak podcast motivasi yang membahas topik seperti tujuan hidup, keberhasilan, keseimbangan hidup, dan pengembangan diri. Dengarkan saat Anda berada di perjalanan atau sedang melakukan aktivitas sehari-hari.

- 4) Komunitas dan Kelompok Dukungan: Bergabunglah dengan komunitas atau kelompok dukungan yang sejalan dengan minat atau tujuan Anda. Melalui interaksi dengan orang-orang yang memiliki semangat dan motivasi serupa, Anda dapat saling mendukung, berbagi pengalaman, dan memperoleh inspirasi baru.
- 5) Mentor atau Role Model: Cari mentor atau temukan seseorang yang menjadi panutan atau role model bagi Anda. Mentor atau role model ini dapat memberikan inspirasi, nasihat, dan dukungan dalam perjalanan Anda untuk mencapai tujuan. Pelajari kisah sukses mereka dan bagaimana mereka menghadapi tantangan untuk menjaga semangat dan motivasi tinggi.
- 6) Pencapaian Pribadi dan Melestarikan Momen Positif: Ingat dan hargai pencapaian pribadi Anda. Momen-momen positif dan pencapaian yang telah Anda raih dapat menjadi sumber inspirasi dan motivasi untuk terus maju. Tulis dan revisi daftar pencapaian Anda secara berkala untuk mengingatkan diri sendiri akan kemajuan yang telah Anda buat.
- 7) Alam dan Kebahagiaan dalam Kehidupan Sehari-hari: Habiskan waktu di alam, nikmati keindahan alam, dan ambil napas dalam-dalam. Alam dapat memberikan ketenangan dan ketenangan yang membantu merenung, melepas stres, dan meremajakan semangat Anda. Selain itu, cari kebahagiaan dalam kehidupan sehari-hari, seperti menghabiskan waktu dengan orang yang Anda cintai, mengejar hobi, atau berpartisipasi dalam kegiatan yang memberikan kegembiraan dan kepuasan.

BAB VI

KESIMPULAN

Buku "From Sparks to Success: The Motivation Blueprint for Work Satisfaction and Performance" menyoroti pentingnya motivasi dalam mencapai kepuasan kerja yang tinggi dan kinerja yang optimal di lingkungan kerja. Dalam perjalanan ini, telah dibahas berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi, hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja, serta strategi untuk membangun dan mempertahankan motivasi yang kuat.

Melalui pemahaman yang mendalam tentang motivasi dan pengaruhnya, pembaca diberikan panduan praktis tentang langkah-langkah yang dapat diambil untuk mengoptimalkan motivasi mereka di tempat kerja. Berikut adalah beberapa kesimpulan penting yang dapat ditarik dari buku ini:

1. Motivasi adalah kunci untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi dan kinerja yang optimal. Dalam lingkungan kerja yang didorong oleh motivasi, individu cenderung merasa lebih puas dan mampu memberikan hasil yang lebih baik.
2. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan atas prestasi, peningkatan kompetensi, dan penciptaan tujuan yang bermakna dapat mempengaruhi motivasi seseorang di tempat kerja.
3. Kepuasan kerja dan kinerja saling terkait. Ketika motivasi tinggi, kepuasan kerja meningkat, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.
4. Memahami cara membangun fondasi motivasi yang kuat melalui penetapan tujuan yang jelas, menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung, dan berinvestasi dalam pengembangan kompetensi diri sangat penting untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi.

5. Tantangan dan hambatan dapat menguji motivasi seseorang. Strategi untuk mempertahankan motivasi tinggi, mengelola stres, dan pulih dari kegagalan penting untuk menjaga motivasi yang berkelanjutan.
6. Hubungan kerja yang positif dan saling mendukung dapat mempengaruhi motivasi secara positif. Kolaborasi, pengakuan, dan menciptakan budaya kerja yang mempromosikan motivasi dan kinerja tinggi merupakan faktor penting dalam mencapai kepuasan kerja yang tinggi.
7. Motivasi juga dapat berperan dalam mencapai kesuksesan karir. Dengan memanfaatkan motivasi sebagai pendorong, individu dapat mencapai kemajuan dalam karir mereka dan mencapai tujuan yang diinginkan.
8. Penting untuk mencari keseimbangan antara kepuasan kerja yang tinggi dan pencapaian kinerja yang optimal. Memahami dan memenuhi kebutuhan pribadi serta mengelola ekspektasi diri sendiri adalah kunci untuk mencapai keseimbangan ini.

Melalui buku ini, diharapkan pembaca akan memperoleh wawasan yang mendalam tentang peran motivasi dalam kepuasan kerja dan kinerja, serta mendapatkan alat dan strategi yang dapat mereka terapkan untuk mencapai kesuksesan di tempat kerja. Dengan membangun fondasi motivasi yang kuat, menjaga semangat dan motivasi yang berkelanjutan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, pembaca akan dapat mencapai kepuasan kerja yang mendalam dan mencatat kinerja yang mengesankan

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal Umar;. *"Pengaruh upah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja pada industri Manufaktur di kota makasar."* Jurnal Aplikasi manajemen , volume 10, no. 2, Juni 2012: ISSN:1693-5241.
- Bagus Dhermawan,A.A.N, Sudibya, I.G.A,. Utama, I.W.M. (2012),
"Pengaruh Mitivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali)"
Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol.6, No 2 Agustus 2012
- Boulter N., Dalziel M, dan Hill J (1996). *People and Competencies*, Bidlles, Ltd.London.
- Brahmasari, Ida Ayu. 2005. Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok PenerbitanPers Jawa Pos, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada
- Csikszentmihalyi, M. (2008). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. Harper Perennial Modern Classics.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Goleman, D. (2005). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam.

- Grant, A. M. (2013). *Give and Take: A Revolutionary Approach to Success*. Penguin Books.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Lusri, Lidia dan H. Siagian. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA*. 5 (1).
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja sektor publik*. yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Perilaku Budaya Organisasi*. Bandung:Refika Aditama.
- Pink, D. H. (2009). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. Riverhead Books..
- Pink, D. H. (2012). *To Sell is Human: The Surprising Truth About Moving Others*.
- Riverhead Books. Wibowo . (2015) . *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wood, et. al. 2001. *Organisational Behaviour*. Milton : John Wiley & SonsAustralia, Ltd.

BIODATA PENULIS



DR. IBRAHIM, S.KOM., MM

Dosen Program Studi Administrasi Kesehatan

Fakultas Sains dan Teknologi

Institut Teknologi Kesehatan dan Sains Muhammadiyah Sidrap

Penulis lahir di Lombo (Sidrap Sulawesi Selatan) tanggal 13 Juli 1987. Anak terakhir dari 6 bersaudara yang merupakan pasangan Ibu Sani dan bapak B. Muchtar, Penulis menempuh pendidikan formal mulai dari tingkat dasar hingga perguruan tinggi. Pendidikan ditempuh di SD Negeri 3 Belawae tahun 1999, SMP Muhammadiyah Pangsid Tahun 2002, dan SMA Muhammadiyah Pangsid Tahun 2005, Setelah menyelesaikan pendidikan menengah, penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi Program Studi S1 Teknik Informatika Universitas Muhammadiyah Parepare, Magister Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar tahun 2015 dan Pendidikan program doctoral (S3) di Universitas Muslim Indonesia (UMI) pada Tahun 2022. Penulis aktif dalam kegiatan akademik, seminar, lokakarya. Karier di bidang pendidikan dirintis sebagai dosen dengan tugas tambahan yaitu Ketua

Lembaga Pengembangan IT, Tracer Studi di Itkes Muhammadiyah Sidrap sejak tahun 2018 sampai sekarang. Buku ini sebagai bentuk kepedulian penulis terhadap peningkatan kinerja SDM dalam suatu instansi khususnya bagi para dosen dan sebagai bekal bagi para mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Sehingga buku ini dapat menjadi referensi dalam memberikan pengajaran maupun pedoman dalam meningkatkan kinerja dalam sebuah instansi. Oleh karena itu, salah satu inspirasi penulis dengan menuangkan pengetahuan dalam Buku ini. Karya ini salah satu motivasi dan pondasi untuk menghasilkan karya cipta yang terbaik lainnya.

Email Penulis: ibrahimstikes@gmail.com

SINOPSIS

Buku ini dimulai dengan penjelasan tentang konsep motivasi dan bagaimana hal itu memengaruhi kepuasan dan kinerja kerja seseorang. Pembaca akan memahami pentingnya menemukan "api" atau "sparks" dalam pekerjaan mereka, yaitu hal-hal yang benar-benar memotivasi dan menginspirasi mereka.

Selanjutnya, buku ini memperkenalkan "The Motivation Blueprint" yang terperinci. Blueprint ini menggambarkan langkah-langkah yang dapat diambil oleh pembaca untuk meningkatkan motivasi mereka. Mulai dari mengidentifikasi tujuan karir yang jelas, mengembangkan keterampilan yang relevan, mencari sumber inspirasi dan dukungan, hingga mengelola stres dan mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.

Melalui bab-bab berikutnya, pembaca akan diperkenalkan pada berbagai strategi praktis untuk meningkatkan motivasi. Ini termasuk membangun lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan, memanfaatkan umpan balik konstruktif, mempertahankan motivasi dalam menghadapi kegagalan, dan menjaga keseimbangan kerja-pribadi yang sehat.

Buku ini juga mencakup studi kasus nyata dan wawasan dari para ahli dalam berbagai bidang. Pembaca akan mendapatkan inspirasi dan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana orang-orang sukses menjaga motivasi mereka dan mencapai kepuasan kerja yang tinggi.

"From Sparks to Success: The Motivation Blueprint for Work Satisfaction and Performance" bukan hanya teori semata, tetapi

juga memberikan panduan tindakan konkret yang dapat diikuti oleh pembaca. Setiap bab menyajikan latihan praktis dan langkah-langkah yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari untuk mencapai hasil yang nyata.

Dengan membaca buku ini, pembaca diharapkan akan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang motivasi dan bagaimana memanfaatkannya untuk mencapai kepuasan kerja dan performa yang tinggi. Buku ini menginspirasi dan membimbing pembaca dalam mengembangkan rencana tindakan yang terarah menuju kesuksesan dalam karir mereka.

"From Sparks to Success: The Motivation Blueprint for Work Satisfaction and Performance" adalah panduan yang menggugah semangat bagi mereka yang ingin mencapai kemajuan dalam karir mereka dan mencapai kepuasan kerja yang sejati.