

MOTIVASI DALAM MANAJEMEN KEWIRAUSAAN

Sofwan Harun Al-Rasyid¹ Dini Anjani Nurlatifah² Lina Halimatussadiyah³

¹Program Maister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati

Bandung ^{2,3}STAI Al Badar Cipulus Purwakarta

Email: 1sofwanharun91@gmail.com, 2Andininurlatifah35@gmail.com,

3linahalima20@gmail.com

Abstract

Entrepreneurship encompasses not only the creation of new ventures but also the exploration of new opportunities, innovation, and risk management. Human resources play a central role in entrepreneurship, requiring strong motivation to achieve shared goals. The method used in this article is a qualitative study with library analysis. Data were analyzed descriptively to understand the basic concepts of motivation, motivation models, techniques, and strategies for motivating organizational members, as well as the relationship between self-concept and motivation in entrepreneurial management. The discussion concludes that motivation is an internal force that drives individuals to act. Motivation models include need-goal, Vroom expectancy, and Porter-Lawler. Motivational techniques include recognition, a supportive work environment, career opportunities, listening to feedback, a fair reward system, and mentoring support. Self-concept influences motivation, with a positive self-concept increasing an individual's motivation to achieve entrepreneurial goals.

Keywords: Motivation, Management, Entrepreneurship

Abstrak

Kewirausahaan tidak hanya mencakup penciptaan usaha baru, tetapi juga mencakup eksplorasi peluang baru, inovasi, dan manajemen risiko. Sumber daya manusia memainkan peran sentral dalam kewirausahaan, membutuhkan motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan bersama. Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini yaitu dengan menggunakan studi kualitatif dengan analisis perpustakaan. Data dianalisis secara deskriptif untuk memahami konsep dasar motivasi, model motivasi, teknik, dan strategi memotivasi anggota organisasi, serta hubungan konsep diri dan motivasi dalam manajemen kewirausahaan. Hasil dari bahasannya adalah bahwa Motivasi merupakan kekuatan internal yang mendorong individu bertindak. Model motivasi meliputi kebutuhan-tujuan, ekspektasi Vroom, dan Porter-Lawler. Teknik memotivasi termasuk pengakuan, lingkungan kerja yang mendukung, peluang karir, mendengarkan masukan, sistem penghargaan yang adil, dan dukungan bimbingan. Konsep diri memengaruhi motivasi, di mana konsep diri positif meningkatkan motivasi individu dalam mencapai tujuan kewirausahaan.

Kata Kunci: Motivasi, Manajemen, Kewirausahaan

PENDAHULUAN

Kewirausahaan merupakan satu hal yang tidak hanya sekadar menciptakan usaha baru atau memperluas bisnis yang sudah ada. Lebih jauhnya, kewirausahaan merupakan ruh untuk mengeksplorasi peluang baru, menciptakan solusi inovatif, dan mengelola risiko dengan keberanian. Secara esensi, kewirausahaan adalah proses dinamis yang melibatkan upaya kreatif dan strategis untuk mencapai tujuan tertentu, yang seringkali terkait dengan pertumbuhan dan kesuksesan dalam dunia bisnis (Sanawiri, 2018).

Dalam praktiknya, kewirausahaan melibatkan semua elemen dalam organisasi, terutama sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Setiawan, 2023). Sumber daya manusia tidak hanya sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Mereka membawa keterampilan, pengetahuan, dan dedikasi yang diperlukan untuk mengubah gagasan menjadi kenyataan. Tanpa partisipasi aktif dan berdedikasi dari semua anggota tim, sulit untuk mencapai keberhasilan dalam kewirausahaan.

Peran sentral seorang pemimpin dalam menggerakkan semua sumber daya yang ada tidak dapat dipandang enteng. Seorang pemimpin tidak hanya bertanggung jawab untuk memberikan arahan dan pengarahan, tetapi juga untuk memotivasi dan menginspirasi anggota tim agar berkinerja maksimal dalam mencapai tujuan bersama (Raymond, 2023). Dengan kehadiran seorang pemimpin yang visioner dan inspiratif, sebuah organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang dinamis, kolaboratif, dan proaktif.

Bergeraknya semua elemen dalam organisasi memerlukan motivasi yang kuat. Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan (Wahyuni, 2009). Ini bisa berasal dari berbagai sumber, termasuk kebutuhan akan pengakuan, pencapaian, atau pertumbuhan pribadi. Dengan memiliki tingkat motivasi yang tinggi, anggota tim cenderung lebih bersemangat, lebih fokus, dan lebih gigih dalam menghadapi tantangan yang muncul dalam perjalanan kewirausahaan.

Motivasi tidak hanya penting untuk meningkatkan kinerja individu, tetapi juga membuka peluang untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Ketika anggota tim merasa termotivasi, mereka cenderung lebih berkolaborasi, lebih kreatif, dan lebih proaktif dalam mencari solusi yang inovatif. Ini tidak hanya menguntungkan individu secara pribadi, tetapi juga menguntungkan organisasi secara keseluruhan dengan mengarahkan mereka menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Pada titik ini, dengan memahami urgensi motivasi dalam konteks kewirausahaan, para pemimpin dan pengusaha dapat merancang strategi yang efektif untuk menggerakkan dan memotivasi sumber daya manusia mereka. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung, mereka dapat mempercepat pencapaian tujuan bisnis dan membantu organisasi berkembang dan bersaing di pasar yang kompetitif.

Berangkat dari latar belakang itu, bahasan pada artikel ini akan mencoba mengeksplorasi lebih lanjut mengenai aspek yang mampu membangun pemahaman

akan Motivasi Dalam Manajemen Kewirausahaan. Detailnya, artikel ini akan mencoba menjawab rumusan masalah seperti apa yang dimaksud dengan konsep dasar motivasi; apa saja jenis, model, dan teori motivasi kebutuhan manusia; bagaimana teknik dan strategi memotivasi anggota-anggota organisasi; serta bagaimana konsep diri dan motivasi dalam manajemen kewirausahaan.

KAJIAN TEORI

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal ataupun eksternal yang menggerakkan individu untuk bertindak, menetapkan arah, dan mempertahankan usaha dalam mencapai suatu tujuan (Robbins, 2007). Dalam konteks kewirausahaan, motivasi menyangkut keinginan untuk berinovasi, mengambil risiko, dan mengejar pencapaian pribadi serta profesional. Pemahaman terhadap motivasi penting bagi manajemen kewirausahaan karena menjadi landasan mengapa pengusaha memulai usaha, terus mengembangkan, serta bertahan di tengah tantangan. Dengan demikian, manajer kewirausahaan perlu memahami faktor-motivasi untuk merancang lingkungan yang mendukung.

2. Kategori Motivasi dalam Kewirausahaan

Motivasi kewirausahaan umumnya dibedakan menjadi dua kategori utama: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik mencakup keinginan individu untuk meraih kemandirian, kreativitas, dan makna pribadi dalam berwirausaha, sedangkan motivasi ekstrinsik terkait penghargaan, pengakuan, atau keuntungan ekonomi (Pradana, 2014). Pada manajemen kewirausahaan, pengusaha harus mengenali dan menyeimbangkan kedua jenis motivasi tersebut agar pencapaian usaha tidak hanya mengejar keuntungan tetapi juga kepuasan dan keberlanjutan. Ini juga memengaruhi bagaimana strategi manajemen motivasi dikembangkan dalam organisasi kewirausahaan.

3. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Wirausaha

Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja wirausaha melalui peningkatan komitmen, kreativitas, dan ketahanan menghadapi kegagalan (Rusdiana, 2012). Dalam manajemen kewirausahaan, pengusaha yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih aktif mengeksplorasi peluang baru, melakukan inovasi, dan menjaga daya saing usahanya di pasar dinamis. Oleh karena itu, manajer kewirausahaan perlu menerapkan kebijakan dan praktik yang bertujuan memperkuat motivasi, misalnya melalui pembinaan, pemberian tantangan, atau penghargaan, agar usaha dapat tumbuh dan bertahan dalam jangka panjang.

METODOLOGI

Dalam praksisnya, riset ini menggunakan metode kualitatif. pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena sosial dengan mendalam. Metode ini fokus

pada pemahaman, interpretasi, dan analisis konteks sosial, budaya, dan psikologis yang mempengaruhi fenomena yang ditelaah (Nasution, 2023).

Data-data yang dikumpulkan dalam riset ini, dikumpulkan dengan telaah perpustakaan. Oleh karenanya, riset ini juga merupakan riset perpustakaan, di mana metode ini berfokus pada analisis literatur, dokumen, dan sumber-sumber tertulis lainnya untuk mengumpulkan informasi dan pemahaman tentang suatu topik atau masalah penelitian. Ini adalah metode yang umum digunakan dalam penelitian ilmiah, terutama ketika ingin mengumpulkan informasi yang sudah ada (Darmalaksana, 2020).

Data yang sudah terkumpul, kemudian disajikan dengan metode analisis deskriptif, metode analisis data ini mempunyai tujuan untuk menggambarkan dan merangkum data secara rinci. Ini sering digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk tabel, grafik, statistik deskriptif, atau narasi yang mudah dipahami (Ramdhan, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsep Dasar Motivasi

Motivasi, pada dasarnya, adalah kekuatan yang mendorong individu atau organisasi untuk bertindak atau berbuat sesuatu. Kata ini berasal dari bahasa Latin "Motive" yang mengandung makna dorongan, daya penggerak, atau kekuatan internal yang mendorong perubahan atau aktivitas. Dalam konteks bahasa Inggris, istilah "motivation" merujuk pada pemberian motif, penimbulkan motif, atau segala sesuatu yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang mendorong seseorang atau suatu organisasi untuk bergerak menuju tujuan atau pencapaian tertentu.

Pengertian lain mengenai motivasi, bawah motivasi dapat dipahami sebagai kesiediaan seseorang untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Dayana, 2018). Tingkat upaya ini dipengaruhi oleh sejauh mana individu percaya bahwa usahanya akan memenuhi kebutuhan pribadi mereka. Dengan kata lain, motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk berusaha keras demi mencapai tujuan, karena mereka percaya bahwa pencapaian tersebut akan memenuhi kebutuhan atau keinginan mereka secara personal. Sebagai contoh, seseorang mungkin termotivasi untuk bekerja keras dalam pekerjaannya karena percaya bahwa pencapaian yang baik akan memberikan pengakuan atau penghargaan, atau karena mereka memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan pribadi atau profesional. Dengan demikian, motivasi tidak hanya memengaruhi seberapa keras seseorang bekerja, tetapi juga mengarahkan upaya mereka menuju pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dari definisi yang disampaikan di atas, baik secara Bahasa maupun istilah. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi ialah keadaan psikologis internal untuk mendorong individu agar berperilaku atau bertindak dengan cara tertentu yang dianggap akan memastikan pencapaian suatu tujuan. Ini menggambarkan dorongan atau energi internal yang mendorong individu untuk mengambil tindakan yang diarahkan pada tujuan tertentu. Dalam konteks ini, motivasi menjadi faktor untuk mempengaruhi bagaimana individu merespons situasi atau tantangan, dengan tujuan akhir untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dorongan ini bisa bersifat intrinsik, yaitu berasal dari

keinginan atau nilai-nilai personal individu, atau ekstrinsik, yaitu berasal dari faktor-faktor eksternal seperti pujian, penghargaan, atau tekanan sosial. Dengan demikian, motivasi tidak hanya mendorong individu untuk bertindak, tetapi juga membentuk arah dan intensitas dari tindakan mereka menuju pencapaian tujuan yang diinginkan.

Menurut Sardiman, yang diterangkan oleh A. Rusdiana, motivasi memiliki tiga fungsi utama dalam kehidupan manusia yang secara signifikan memengaruhi perilaku dan pencapaian tujuan individu, terutama dalam konteks kewirausahaan (Rusdiana, 2012).

Pertama, motivasi berfungsi sebagai penggerak utama yang mendorong manusia untuk bertindak. Ini berarti bahwa motivasi menjadi pendorong yang memotivasi individu, termasuk para wirausahawan, untuk memulai dan melaksanakan segala jenis kegiatan atau tindakan. Motivasi menghasilkan energi psikologis yang diperlukan untuk memulai, mengarahkan, dan menyelesaikan tugas-tugas yang ada.

Kedua, motivasi berperan sebagai penentu arah perbuatan. Dalam hal ini, motivasi memberikan arah atau orientasi pada perilaku individu, menunjukkan jalur yang harus diambil untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain, motivasi membantu individu, termasuk wirausahawan, untuk fokus pada tindakan-tindakan yang relevan dan konsisten dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Ketiga, motivasi berfungsi sebagai alat penyeleksi tindakan yang sesuai dengan tujuan. Ini berarti bahwa motivasi membantu individu untuk memilih dan menyaring tindakan-tindakan yang akan dilakukan, dengan memprioritaskan yang dianggap relevan dan bermanfaat bagi pencapaian tujuan tersebut. Dengan demikian, individu cenderung mengevaluasi dan menyesuaikan tindakan mereka berdasarkan pada apa yang dianggap efektif untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Dalam diri manusia, apa yang disebut sebagai motivasi. Itu sering sekali ada dinamika, terkadang motivasi ada di titik rendah, tinggi, atau di antara keduanya. Faktor yang mampu membuat motivasi bisa demikian, salah satunya adalah harapan, di mana ini menjadi salah satu motivator utama bagi manusia dalam melaksanakan aktivitas. Harapan adalah keyakinan atau ekspektasi individu terhadap hasil atau konsekuensi dari tindakan yang dilakukan. Semakin tinggi harapan seseorang terhadap pencapaian hasil yang diinginkan, semakin besar kemungkinan mereka untuk termotivasi untuk berusaha keras dan bertindak.

Selain itu, seperti apa yang disampaikan oleh Hoy, faktor yang mampu mempengaruhi motivasi adalah valensi dan peralatan (Hoy, 2007). Maksudnya, valensi adalah faktor yang menentukan seberapa penting atau berharga hasil dari suatu aktivitas bagi individu. Valensi mengacu pada nilai atau keinginan yang melekat pada hasil tertentu. Jika individu merasa bahwa hasil yang ingin dicapai memiliki nilai positif atau kepuasan yang signifikan bagi mereka, maka mereka cenderung lebih termotivasi untuk berusaha mencapainya. Sedangkan yang dimaksud peralatan, ini merujuk pada kemampuan atau ketrampilan yang dimiliki individu dalam melaksanakan suatu aktivitas. Peralatan mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sumber daya lain yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Semakin baik individu dalam mempersiapkan diri dan memiliki peralatan yang diperlukan, semakin

besar kemungkinan mereka untuk termotivasi dan berhasil dalam melaksanakan aktivitas tersebut.

2. Model Motivasi

Model adalah representasi atau gambaran sistematis dari suatu konsep atau fenomena yang membantu dalam memahami, menganalisis, dan menjelaskan suatu hal dengan lebih baik (Epstein, 2008). Dalam konteks psikologi dan manajemen, model sering digunakan untuk menguraikan proses atau mekanisme yang terlibat dalam suatu fenomena, seperti motivasi.

Motivasi, sebagai contoh, juga memiliki model-model yang membantu dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi tingkat motivasi individu. Beberapa model motivasi yang terkenal adalah model kebutuhan-tujuan, model ekspektasi Vroom, dan model Porter-Lawler (Rusdiana, 2012).

Mengenai apa yang dimaksud model kebutuhan-tujuan, yaitu model yang menekankan pentingnya kebutuhan individu dan tujuan dalam memotivasi perilaku. Menurut model ini, individu termotivasi untuk bertindak ketika mereka memiliki kebutuhan tertentu yang belum terpenuhi dan mereka memiliki tujuan spesifik untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Sebagai contoh, seorang mahasiswa mungkin termotivasi untuk belajar dengan giat jika mereka memiliki kebutuhan untuk mencapai prestasi akademis yang tinggi dan mereka menetapkan tujuan untuk mendapatkan nilai A di setiap ujian.

Kemudian, model ekspektasi Vroom, model ini menekankan pada hubungan antara harapan individu terhadap hasil tertentu, nilai dari hasil tersebut, dan keyakinan mereka dalam kemampuan mereka untuk mencapai hasil tersebut. Menurut model ini, motivasi individu tergantung pada seberapa besar harapan mereka akan hasil yang diinginkan, seberapa berharga hasil tersebut bagi mereka, dan seberapa percaya diri mereka dalam mencapainya. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka jika mereka percaya bahwa usaha tambahan akan menghasilkan promosi (harapan), mereka menganggap promosi itu bernilai tinggi (valensi), dan mereka merasa yakin bahwa mereka memiliki keterampilan dan kemampuan untuk meraihnya.

Terakhir, model Porter-Lawler, model motivasi ini menekankan pada hubungan antara usaha individu, kinerja, dan penghargaan. Menurut model ini, motivasi individu dipengaruhi oleh hubungan antara usaha yang mereka keluarkan, kinerja yang mereka capai, dan penghargaan atau imbalan yang mereka terima sebagai hasil dari kinerja mereka. Adapun contohnya, seorang pegawai mungkin termotivasi untuk meningkatkan produktivitas mereka jika mereka percaya bahwa usaha tambahan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya akan dihargai dengan pengakuan atau imbalan yang sesuai dari perusahaan.

3. Teknik dan Strategi Memotivasi Anggota Organisasi

Memotivasi anggota-anggota organisasi merupakan aspek kunci dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif. Teknik dan strategi memotivasi anggota-anggota

organisasi sangatlah penting untuk memelihara semangat kerja, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Se jauh ini ada beberapa teknik dan strategi yang dapat digunakan untuk memotivasi anggota-anggota organisasi (Lidia, 2020): Pertama, Memberikan Pengakuan dan Penghargaan, Pengakuan atas prestasi dan kontribusi anggota tim merupakan salah satu teknik yang sangat efektif untuk memotivasi mereka. Penghargaan seperti pujian, sertifikat penghargaan, atau bonus kinerja dapat memberikan dorongan tambahan bagi anggota tim untuk terus berprestasi.

Kedua, Mengembangkan Lingkungan Kerja Yang Mendukung. Menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, aman, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi anggota tim. Komunikasi terbuka, kolaborasi, dan dukungan dari rekan kerja dan manajemen memainkan peran penting dalam menciptakan atmosfer yang memotivasi.

Ketiga, Memberikan Peluang Pengembangan Karir, Menawarkan peluang untuk pengembangan karir dan pertumbuhan profesional dapat menjadi motivator yang kuat bagi anggota tim. Program pelatihan, kursus pengembangan keterampilan, dan kesempatan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar dapat memotivasi anggota tim untuk meningkatkan kinerja mereka.

Keempat, Mendengarkan dan Menerima Masukan. Memberikan kesempatan bagi anggota tim untuk berbicara dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan serta memberikan masukan mereka dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan mereka dalam organisasi. Ini dapat menciptakan rasa nilai diri dan meningkatkan motivasi untuk berkontribusi.

Kelima, Menggunakan Sistem Penghargaan yang Adil dan Transparan. Memastikan bahwa sistem penghargaan dan pengakuan yang diterapkan dalam organisasi adil dan transparan dapat membantu mencegah perasaan tidak adil dan meningkatkan motivasi. Ketika anggota tim merasa bahwa penghargaan dan pengakuan didasarkan pada kinerja dan kontribusi mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk berprestasi.

Terakhir, Memberikan Dukungan dan Bimbingan. Sebagai pemimpin atau manajer, memberikan dukungan dan bimbingan kepada anggota tim merupakan bagian penting dari strategi memotivasi. Mendengarkan masalah mereka, memberikan umpan balik konstruktif, dan memberikan bantuan saat diperlukan dapat membantu memelihara semangat dan motivasi anggota tim.

4. Hubungan Konsep Diri dan Motivasi dalam Manajemen Kewirausahaan

Konsep diri merujuk pada persepsi individu tentang dirinya sendiri, termasuk penilaian terhadap kemampuan, keterampilan, nilai-nilai, dan identitas pribadi. Ini mencakup pemahaman individu tentang siapa mereka, bagaimana mereka dilihat oleh orang lain, dan bagaimana mereka memposisikan diri dalam hubungan dengan dunia di sekitar mereka.

Berbagai macam konsep tentang diri dapat muncul dari pengalaman hidup, interaksi sosial, dan refleksi pribadi. Konsep diri dapat berupa positif, negatif, atau campuran dari keduanya, tergantung pada pengalaman dan persepsi individu. Misalnya, seseorang mungkin memiliki konsep diri yang positif sebagai individu yang kompeten

dan berharga, atau konsep diri yang negatif sebagai individu yang tidak mampu atau tidak berarti.

Pemahaman tentang diri dapat memengaruhi cara pandang dan perilaku seseorang dalam berbagai situasi. Individu yang memiliki konsep diri yang kuat dan positif cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi dan mampu menghadapi tantangan dengan lebih baik. Di sisi lain, individu yang memiliki konsep diri yang negatif atau rapuh mungkin cenderung merasa tidak percaya diri dan menghindari situasi yang menantang.

Motivasi, sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan yang diinginkan, juga terpengaruh oleh pandangan tentang konsep diri. Individu yang memiliki konsep diri yang kuat dan positif cenderung merasa termotivasi untuk mencapai tujuan mereka, karena mereka percaya bahwa mereka memiliki kemampuan dan nilai untuk melakukannya. Sebaliknya, individu yang memiliki konsep diri yang negatif mungkin merasa kurang termotivasi atau meragukan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan mereka.

Prinsip manajemen kewirausahaan didasarkan pada pemahaman tentang konsep diri individu dalam konteks kewirausahaan. Pemimpin dan manajer yang memahami konsep diri anggota tim mereka dapat menggunakan pengetahuan ini untuk memotivasi dan menginspirasi mereka. Dengan memberikan dukungan, memberikan umpan balik positif, dan membantu anggota tim memperkuat konsep diri mereka, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan produktif, yang merupakan landasan kesuksesan dalam manajemen kewirausahaan.

SIMPULAN

Motivasi merupakan kekuatan internal yang mendorong individu atau organisasi untuk bertindak atau berbuat sesuatu, yang berasal dari dorongan atau kekuatan internal dalam diri individu atau organisasi tersebut. Motivasi dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk kebutuhan individu, harapan, valensi, dan peralatan, yang secara kolektif menentukan seberapa tinggi atau rendahnya tingkat motivasi seseorang.

Selain itu, terdapat beberapa model motivasi yang membantu dalam memahami proses dan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi individu, seperti model kebutuhan-tujuan, model ekspektasi Vroom, dan model Porter-Lawler. Masing-masing model memiliki pendekatan yang berbeda dalam menjelaskan motivasi individu, yang dapat digunakan sebagai landasan untuk merancang strategi memotivasi yang efektif dalam konteks manajemen kewirausahaan.

Dalam konteks manajemen kewirausahaan, memotivasi anggota organisasi merupakan aspek kunci dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif. Untuk itu, diperlukan penggunaan teknik dan strategi memotivasi yang tepat, seperti memberikan pengakuan dan penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan peluang pengembangan karir, mendengarkan dan menerima masukan, menggunakan sistem penghargaan yang adil dan transparan, serta memberikan dukungan dan bimbingan kepada anggota tim.

Selain itu, hubungan antara konsep diri dan motivasi juga sangat penting dalam konteks manajemen kewirausahaan. Konsep diri individu memengaruhi cara pandang dan perilaku mereka, yang pada gilirannya juga memengaruhi tingkat motivasi mereka untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, pemimpin dan manajer perlu memahami konsep diri anggota tim mereka untuk dapat merancang strategi memotivasi yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan produktif.

Secara keseluruhan, pemahaman yang mendalam tentang konsep dasar motivasi, model-model motivasi, teknik dan strategi memotivasi, serta hubungan antara konsep diri dan motivasi sangatlah penting dalam konteks manajemen kewirausahaan. Dengan menerapkan pengetahuan ini secara tepat, pemimpin dan manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi yang ambisius.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmalaksana, W. (2020). Metode penelitian kualitatif studi pustaka dan studi lapangan. *Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung*.
- Dayana, I., & Marbun, J. (2018). *Motivasi kehidupan*. Guepedia.
- Epstein, J. M. (2008). Why model? *Journal of Artificial Societies and Social Simulation*, 11(4), 12.
- Hoy, W. K., & Smith, P. A. (2007). Influence: A key to successful leadership. *International Journal of Educational Management*, 21(2), 158–167.
- Lidia Susanti, S. P. (2020). *Strategi pembelajaran berbasis motivasi*. Elex Media Komputindo.
- Nasution, A. F. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Pradana, N. E. (2014). Model Motivasi peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 2(1).
- Ramadhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Raymond, S. E., Siregar, D. L., Indrawan, M. G., ST, M. M., & Sukma, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Gita Lentera.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). Principles of management. *Translated by Seyyed Mohammad Arabi and Mohammed Ali Hamid Rafiee and Behrouz Asrari Ershad, Fourth Edition, Tehran: Office of Cultural Studies*.
- Rusdiana, A. (2012). *Manajemen Kewirausahaan Kontemporer*. Arsad Press.
- Sanawiri, B., & Iqbal, M. (2018). *Kewirausahaan*. Universitas Brawijaya Press.
- Setiawan, Z., Jauhar, N., Putera, D. A., Santosa, A. D., Fenanlampir, K., Sembel, H. F., Harto, B., Roza, T. A., Dermawan, A. A., & Rukmana, A. Y. (2023). *Kewirausahaan Digital. Global Eksekutif Teknologi*.
- Wahyuni, E. N. (2009). *Motivasi dalam pembelajaran*. UIN-Maliki Press.