
Penerapan Teori Harapan Victor Vroom dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

Dahrani¹, Sohiron²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim; Indonesia

correspondence e-mail*, dahrani080808@gmail.com, sohiron@uin-suska.ac.id

Submitted: Revised: 2024/06/01 Accepted: 2024/06/11 Published: 2024/06/29

Abstract

Motivation is a complex process that influences an individual's strength, direction and persistence in achieving goals. This article explores the application of Victor Vroom's Expectancy Theory to increase employee work motivation in various sectors. Vroom's theory emphasizes the importance of individual beliefs about the relationship between effort, performance, and results in driving motivation. Using content analysis techniques, this research identifies themes and patterns from literature related to work motivation. The application of Vroom's motivation principles in the context of the public sector, education, and business shows that understanding expectations and desired outcomes can improve individual motivation and performance. For example, the implementation of financial incentives such as Performance Allowances (TPP) in the Wajo Regency Government and project-based learning models in education have shown positive results in increasing motivation. In addition, good governance practices that emphasize transparency and accountability are also in line with Vroom's principles. Organizations that align motivation strategies with employee expectations can achieve increased engagement, reduce dissatisfaction, and create a culture of continuous improvement. In conclusion, understanding and applying Vroom's Expectancy Theory can help organizations create a work environment that supports and significantly improves individual performance

Keywords

Work Motivation, Expectations, Employee Performance, Incentives, Strategy



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

PENDAHULUAN

Motivasi adalah proses multifaset dan dinamis yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Hal ini memainkan peran penting dalam menentukan intensitas upaya, ketepatan tindakan, dan durasi upaya. Memahami motivasi sangat penting dalam berbagai bidang, termasuk tempat kerja, pendidikan, dan kehidupan sehari-hari. Beberapa teori motivasi telah dirumuskan untuk menjelaskan fenomena ini, beberapa di antaranya yang paling terkenal berasal dari tahun 1950an dan meletakkan dasar bagi teori motivasi

kontemporer¹.

Teori Harapan Victor Vroom berpendapat bahwa individu termotivasi untuk mengerahkan upaya jika mereka yakin hal itu akan menghasilkan kinerja yang baik dan imbalan berikutnya. Teori Ekuitas Stacy Adams menggarisbawahi bahwa individu dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan perlakuan yang adil di tempat kerja, membandingkan input dan output mereka dengan orang lain untuk mengevaluasi ekuitas². Teori-teori ini menawarkan wawasan berharga mengenai mekanisme motivasi individu dalam lingkungan yang beragam, menjelaskan bagaimana ekspektasi, keadilan, dan persepsi membentuk motivasi.

Rangsangan motivasi dapat muncul dari sumber internal (intrinsik) atau eksternal (ekstrinsik). Faktor internal meliputi aspirasi otonomi, pengakuan, dan kekuasaan, sedangkan faktor eksternal meliputi kondisi tempat kerja, kompensasi yang adil, pengawasan yang efektif, keamanan kerja, status, tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel³. Memahami faktor-faktor internal dan eksternal ini sangat penting bagi para manajer dan profesional HR untuk dapat mengawasi karyawan dengan baik.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip motivasi yang sesuai, manajer dapat meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi tingkat ketidakpuasan, dan menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan. Hal ini, pada gilirannya, dapat berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi dan kesejahteraan jangka panjang. Interaksi berbagai teori motivasi memberikan kerangka komprehensif untuk memahami dan memanfaatkan motivasi dalam beragam konteks, yang pada akhirnya mendorong kemajuan dan pertumbuhan individu dan organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik analisis konten untuk mengeksplorasi penerapan Teori Harapan Victor Vroom dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Data dikumpulkan melalui studi literatur yang mendalam terhadap sumber-sumber akademis yang relevan, termasuk buku, jurnal, dan artikel ilmiah yang membahas teori motivasi. Peneliti mengidentifikasi tema dan pola utama dari literatur yang dikaji. Validitas dan reliabilitas data dijaga melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan dan memverifikasi informasi dari

¹ David C McClelland, Richard Koestner, and Joel Weinberger, "How Do Self-Attributed and Implicit Motives Differ?," *Psychological Review*, 1989, <https://doi.org/10.1037/0033-295x.96.4.690>.

² Nurul Komariah, Robert Tua Siregar, and Dinni Agustin, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di SMK PKP 1 Dki Jakarta," *Transekonomika Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, 2022, <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i1.110>.

³ Komariah, Siregar, and Agustin.

berbagai referensi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman komprehensif mengenai mekanisme motivasi individu dalam berbagai konteks dan bagaimana teori-teori tersebut dapat diterapkan dalam praktik manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Analisis konten dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antara faktor-faktor motivasi internal dan eksternal dengan kinerja dan hasil yang diinginkan, sesuai dengan prinsip-prinsip Teori Harapan Vroom⁴.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi merupakan proses yang kompleks dan dinamis yang mempengaruhi kekuatan, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tertentu. Hal ini penting dalam menentukan intensitas upaya, ketepatan tindakan, dan durasi upaya. Berbagai teori motivasi, seperti Hierarki Kebutuhan Maslow, Teori ERG Alderfer, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Kebutuhan McClelland, Teori Harapan Vroom, dan Teori Ekuitas Adams, menawarkan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Teori-teori ini menggarisbawahi interaksi antara faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam mendorong motivasi, menyoroti pentingnya keinginan internal dan rangsangan eksternal dalam membentuk proses motivasi individu⁵.

Faktor motivasi karyawan dapat berasal dari dua sumber utama, yaitu aspirasi internal seperti otonomi dan pengakuan, serta elemen eksternal seperti kondisi tempat kerja dan kompensasi yang adil. Studi menunjukkan bahwa motivasi kerja yang kuat dapat signifikan meningkatkan kinerja karyawan⁶. Manajer dan profesional SDM perlu memahami pengaruh faktor internal dan eksternal ini untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif, di mana lingkungan kerja yang mendukung dengan fasilitas yang memadai dapat membantu karyawan mencapai tujuan perusahaan⁷. Dengan menerapkan prinsip-prinsip motivasi yang sesuai, organisasi dapat mencapai berbagai tujuan, seperti meningkatkan keterlibatan karyawan, mengurangi ketidakpuasan, dan menciptakan budaya perbaikan berkelanjutan, yang pada akhirnya dapat membawa pada kesuksesan jangka panjang bagi organisasi. Oleh karena itu,

⁴ Sugiyono Sugiyono and Puji Lestari, "Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, Dan Cara Mudah Menulis Artikel Pada Jurnal Internasional)" (Alfabeta Bandung, CV, 2021).

⁵ Ari Widhiasmana Pemayun and I Gusti Ayu Nyoman Budiasih, "Pengaruh Religiusitas, Status Sosial Ekonomi Dan Love of Money Pada Persepsi Etis Mahasiswa Akuntansi," *E-Jurnal Akuntansi*, 2018, <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v23.i02.p30>.

⁶ Jufrizen Jufrizen, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja," *Sains Manajemen*, 2021, <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>.

⁷ Seia Piantara et al., "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mitra Dinas Koperasi Dan UKM," *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen* 5, no. 2 (2021): 106–19.

penting bagi manajer dan profesional SDM untuk memperhatikan faktor-faktor motivasi ini dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif ⁸.

Pentingnya Memahami Motivasi

Memahami motivasi sangat penting dalam berbagai bidang seperti tempat kerja, pendidikan, dan kehidupan sehari-hari. Dalam konteks tempat kerja, memahami motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami berbagai faktor motivasi yang mendorong individu, manajer dapat merancang strategi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mencapai tujuan bisnis secara efektif ⁹.

Di bidang pendidikan, memahami motivasi sangat penting bagi pendidik untuk menciptakan lingkungan belajar yang menarik, mendorong partisipasi siswa, dan memfasilitasi keberhasilan akademik. Siswa yang termotivasi cenderung lebih proaktif dalam belajar, menunjukkan tingkat ketekunan yang lebih tinggi, dan mencapai hasil akademik yang lebih baik (Solviana, 2020). Pendidik yang memahami kompleksitas motivasi dapat memanfaatkan berbagai teknik motivasi untuk menginspirasi dan memberdayakan siswa untuk mencapai potensi maksimalnya ¹⁰.

Selain itu, dalam kehidupan sehari-hari, motivasi mempengaruhi penetapan tujuan pribadi, pengambilan keputusan, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Individu yang bermotivasi internal cenderung mengejar aspirasinya, mengatasi tantangan, dan menjalani kehidupan yang memuaskan ¹¹. Memahami motivasi diri sendiri dan orang lain dapat memperkuat hubungan, meningkatkan komunikasi yang efektif, dan mendorong pertumbuhan pribadi ¹².

Sedangkan Motivasi dalam dunia pendidikan oleh ¹³ Motivasi merupakan faktor kunci dalam pendidikan yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesuksesan siswa dalam proses belajar.

⁸ Jufrizen, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja."

⁹ Anggreany Hustia, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi," *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2020, <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>.

¹⁰ Retno Ariyanti Nurningtias and Nuur Wachid Abdul Majid, "Gamifikasi Sebagai Peningkatan Pengetahuan Dan Partisipasi Siswa Sekolah Dasar," *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Pendidikan Matematika (Jp3m)*, 2022, <https://doi.org/10.36765/jp3m.v5i2.523>.

¹¹ Ahmad Muslih Atmojo, Rahma Lailatus Sakina, and Wantini Wantini, "Permasalahan Pola Asuh Dalam Mendidik Anak Di Era Digital," *Jurnal Obsesi Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 2021, <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1721>.

¹² Ni Putu Cindyana Claudia Santoni and I Wayan Suana, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2018, <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i10.p07>.

¹³ Nur Aflizah et al., "Reward Sebagai Alat Motivasi Dalam Konteks Pendidikan: Tinjauan Literatur," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 1 (2024): 4300–4312.

Berdasarkan berbagai literatur, konsep motivasi dalam pendidikan mencakup beberapa aspek penting. Pertama, motivasi membantu siswa untuk menetapkan dan mencapai tujuan pendidikan mereka serta mengembangkan keterampilan yang diperlukan. Kedua, motivasi intrinsik dan ekstrinsik memainkan peran penting dalam meningkatkan minat siswa terhadap belajar, seperti dalam konteks pendidikan bahasa di mana aktivitas seperti olahraga kompetitif dapat meningkatkan motivasi berprestasi siswa. Ketiga, penerapan metode pengajaran yang efektif, seperti metode berbasis reward (penghargaan) dan punishment (hukuman), dapat meningkatkan motivasi dan kinerja siswa dengan memberikan dorongan tambahan untuk berusaha lebih keras. Keempat, hubungan yang baik antara guru dan siswa dapat mempengaruhi tingkat motivasi siswa, di mana guru yang mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif dan suportif akan meningkatkan motivasi siswa untuk belajar. Selain itu, profesionalisme guru dalam mengajar dan berinteraksi dengan siswa sangat penting dalam menjaga motivasi siswa, karena guru yang terampil dalam menggunakan berbagai strategi pengajaran dapat membantu siswa tetap termotivasi. Terakhir, pengembangan kompetensi dan kualifikasi pendidikan siswa dapat didukung oleh kebijakan pemerintah dan perusahaan yang tepat, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif serta memberikan akses ke sumber daya yang diperlukan untuk mendukung motivasi belajar siswa. Dalam konteks pendidikan, motivasi adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan kesuksesan siswa, sehingga penting bagi pakar dan institusi pendidikan untuk memahami dan menerapkan strategi yang tepat guna meningkatkan motivasi siswa, sehingga mereka dapat mencapai potensi penuh dan berhasil dalam pendidikan mereka.

Secara keseluruhan, pemahaman mendalam tentang motivasi sangat penting dalam berbagai bidang karena motivasi berfungsi sebagai landasan pencapaian individu dan kolektif, mendorong kinerja dan produktivitas, serta membentuk pengembangan pribadi dan profesional. Dengan mempelajari seluk-beluk motivasi, individu, pendidik, dan organisasi dapat memanfaatkan kekuatan ini untuk meningkatkan kesuksesan dan kepuasan dalam berbagai aspek kehidupan.

Teori Harapan Victor Vroom

Teori Harapan Victor Vroom menyatakan bahwa individu akan termotivasi untuk mengerahkan usaha jika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik dan imbalan yang diharapkan, dengan keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan membawa

pada hasil yang diinginkan¹⁴. Teori ini menekankan pentingnya persepsi individu terhadap hubungan antara usaha yang mereka lakukan, kinerja yang dihasilkan, dan imbalan yang diperoleh sebagai faktor penentu motivasi dalam konteks berbagai situasi, termasuk di tempat kerja dan dalam mencapai tujuan pribadi¹⁵.

Sumber Motivasi

Motivasi dapat berasal dari sumber internal (intrinsik) atau eksternal (ekstrinsik). Faktor internal mencakup aspirasi, pengakuan, dan kekuasaan otonom, yang mencerminkan keinginan dan nilai batin individu. Sedangkan faktor eksternal meliputi kondisi tempat kerja, kompensasi yang adil, pengawasan yang efektif, keamanan kerja, status, tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel, yang dipengaruhi oleh keadaan eksternal dan lingkungan organisasi. Interaksi antara motivator intrinsik dan ekstrinsik membentuk dorongan, kepuasan, dan tingkat keterlibatan individu, menyoroti sifat motivasi yang beragam dan beragam sumber yang dapat mempengaruhi individu dalam berbagai lingkungan, khususnya di tempat kerja¹⁶.

Memahami beragam sumber motivasi sangat penting bagi organisasi untuk merancang strategi efektif yang memenuhi kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik, membina lingkungan kerja yang kondusif yang meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan. Dengan mengenali dan mengatasi berbagai faktor motivasi ini, organisasi dapat meningkatkan kepuasan karyawan, produktivitas, dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, mengakui pentingnya motivator internal dan eksternal dapat mengarah pada pengembangan pendekatan motivasi komprehensif yang selaras dengan nilai-nilai individu, aspirasi, dan konteks organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada angkatan kerja yang lebih termotivasi dan terlibat¹⁷.

Faktor ketiga, kemauan untuk bekerja, berkaitan dengan sejauh mana seorang individu menginginkan dan bersedia mengerahkan upaya untuk mencapai prestasi kerja. Dengan kata lain, ini adalah motivasi, dan itulah intinya. Kombinasi kapasitas dan peluang tidak akan menghasilkan kinerja tinggi tanpa adanya motivasi atau kemauan untuk bekerja¹⁸.

Penerapan Prinsip-Prinsip Motivasi Perspektif Teori Harapan Victor Vroom

Dalam konteks penerapan prinsip-prinsip motivasi berdasarkan Teori Harapan Victor

¹⁴ Clara Vidhia, "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Untuk Menghasilkan Pembelajaran Yang Bermutu Pada Sekolah Menengah Kejuruan Di Jakarta," *Jurnal Pendidikan Mipa*, 2022, <https://doi.org/10.37630/jpm.v12i4.741>.

¹⁵ John M. Ivancevich, Matteson Robert Konopaske, and Michael T., *Organizational Behavior and Management*, 10th edisi, 2014.

¹⁶ Filbert Wangidjaja and Edalmen Edalmen, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT XYZ," *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2024, <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i2.29836>.

¹⁷ Silvia Hidayanti Syah et al., "Pengaruh Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Struktur Modal," *Jurnal Ekobistek*, 2023, <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v12i4.617>.

¹⁸ M. Ivancevich, Konopaske, and T., *Organizational Behavior and Management*.

Vroom, penting untuk mempertimbangkan bagaimana prinsip-prinsip ini dapat digunakan secara efektif dalam berbagai situasi untuk meningkatkan kinerja dan hasil. Teori Vroom menekankan pentingnya keyakinan individu tentang hubungan antara usaha, kinerja, dan hasil dalam mendorong motivasi¹⁹. Teori ini berpendapat bahwa individu termotivasi untuk bertindak dengan cara tertentu berdasarkan harapan bahwa tindakan mereka akan membawa hasil yang diinginkan. Dengan memahami dan menerapkan Teori Harapan Vroom, organisasi dapat menyesuaikan strategi motivasi mereka agar selaras dengan harapan dan hasil yang diinginkan karyawan, sehingga meningkatkan motivasi dan tingkat kinerja mereka.

Salah satu aspek kunci dalam penerapan teori Vroom adalah pertimbangan faktor tambahan yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja. Misalnya, dalam konteks kinerja pegawai negeri sipil di Pemerintahan Kabupaten Wajo, penerapan insentif tambahan seperti Tunjangan Kinerja (TPK) dianggap penting untuk meningkatkan kinerja²⁰. Hal ini menggarisbawahi pentingnya menyelaraskan strategi motivasi, seperti insentif keuangan, dengan harapan dan valensi karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan memasukkan elemen pendapatan tambahan yang sesuai dengan harapan karyawan, organisasi dapat secara efektif meningkatkan motivasi dan tingkat kinerja.

Selain itu penerapan Teori Ekspektasi Vroom juga dapat dilihat pada ranah pembelajaran dan pendidikan. Misalnya saja pengembangan model pembelajaran berbasis proyek dalam pembelajaran IPS untuk meningkatkan minat belajar siswa sejalan dengan prinsip teori Vroom²¹. Pembelajaran berbasis proyek memberi siswa rasa otonomi dan kendali atas proses pembelajaran mereka, menumbuhkan keyakinan bahwa upaya mereka akan menghasilkan penyelesaian proyek yang sukses dan hasil pembelajaran yang diinginkan. Dengan menyusun aktivitas pendidikan sejalan dengan teori Vroom, pendidik dapat menciptakan lingkungan yang mendorong keterlibatan dan motivasi siswa.

Dalam lingkup tata kelola perusahaan, penerapan praktik tata kelola yang baik dapat dikaitkan dengan Teori Harapan Vroom melalui kaca mata transparansi dan akuntabilitas. Prinsip

¹⁹ Samuel Nitbani, "Motivasi Belajar Dalam Pembelajaran Konstruktivistik (Sebuah Kajian Teoretik Berdasarkan Teori Ekspektasi Vroom)," *Jurnal Lazuardi*, 2022, <https://doi.org/10.53441/JI.Vol5.Iss2.73>.

²⁰ Andi Pallawarukka, "Supplementary Income And Enhancing Civil Servant Performance: A Study Of The Government Of Wajo Regency," *Publik Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 2023, <https://doi.org/10.37606/Publik.V10i4.911>.

²¹ Siti Fatimah, Muhammad Sadri, And Try Santi Kisria Darsih, "Pengembangan Video Pembelajaran Ips Berbasis Project-Based Learning Pada Materi Kegiatan Ekonomi Untuk Meningkatkan Minat Belajar Siswa," *Mukadimah Jurnal Pendidikan Sejarah Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 2024, <https://doi.org/10.30743/Mkd.V8i1.9070>.

tata kelola perusahaan yang menekankan transparansi dalam pelaporan keuangan selaras dengan prinsip dasar teori Vroom, dimana kejelasan dan keterbukaan dalam komunikasi dapat mempengaruhi keyakinan individu terhadap hasil usahanya ²². Dengan berpegang pada praktik tata kelola yang baik yang mengedepankan transparansi dan akuntabilitas, organisasi dapat menanamkan kepercayaan dan keyakinan di antara para pemangku kepentingan, sehingga berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja.

Lebih lanjut, pemberdayaan masyarakat melalui program seperti Puspaga Balai RW di Surabaya mencerminkan penerapan prinsip motivasi yang berakar pada teori seperti teori pemberdayaan Najiyati ²³. Pendekatan ini menekankan prinsip-prinsip seperti kesetaraan, partisipasi, dan kemandirian, yang sejalan dengan prinsip inti Teori Harapan Vroom. Dengan memberdayakan masyarakat melalui inisiatif yang mendorong otonomi dan partisipasi, organisasi dapat memanfaatkan motivasi intrinsik dan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Dalam konteks teknologi pendidikan, pengembangan perangkat pembelajaran berdasarkan prinsip gamifikasi sejalan dengan teori Vroom dengan meningkatkan keterlibatan pengguna dan produktivitas ²⁴. Gamifikasi melibatkan penerapan elemen desain game dalam konteks non-game untuk memotivasi pengguna dan mendorong perilaku yang diinginkan. Dengan menggabungkan elemen-elemen yang menarik motivasi intrinsik dan keinginan seseorang untuk berprestasi, platform pembelajaran yang digamifikasi dapat secara efektif meningkatkan keterlibatan siswa dan hasil pembelajaran.

Penerapan prinsip-prinsip motivasi berdasarkan Teori Harapan Victor Vroom mencakup berbagai domain, termasuk kinerja organisasi, pendidikan, tata kelola, pemberdayaan masyarakat, dan teknologi. Dengan menyelaraskan strategi motivasi dengan ekspektasi individu, valensi terhadap hasil, dan keyakinan terhadap kemampuan mereka untuk bekerja, organisasi dan institusi dapat menciptakan lingkungan yang mendorong motivasi, keterlibatan, dan pada akhirnya, meningkatkan kinerja.

Optimalisasi Kerja melalui Penerapan Teori Harapan Vroom di Berbagai Sektor

²² Naniek Noviari and I Gusti Ngurah Agung Suaryana, "Mampukah Corporate Governance Mengurangi Eksekutif Risk Taker Melakukan Penghindaran Pajak?," *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 2019, <https://doi.org/10.24843/jiab.2019.v14.i02.p11>.

²³ Makrufatus Sa'idah and Kalvin Edo Wahyudi, "Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Puspaga Balai RW Di Kelurahan Gayungan Kota Surabaya," *PREDIKSI: Jurnal Administrasi Dan Kebijakan* 22, no. 3 (November 2023): 275, <https://doi.org/10.31293/pd.v22i3.7517>.

²⁴ Syifa Salsabila, Epon Nur'aeni L, and Muhammad Rijal Wahid Muharram, "Pengembangan Perangkat Pembelajaran Menggunakan Pendekatan Gamification Berbasis Marczewski's Framework Di Sekolah Dasar," *Collase (Creative of Learning Students Elementary Education)*, 2022, <https://doi.org/10.22460/collase.v5i4.11630>.

Optimalisasi kinerja di berbagai sektor dapat dicapai melalui penerapan Teori Harapan Vroom. Teori ini menekankan bahwa motivasi individu untuk bekerja keras tergantung pada harapan mereka akan hasil akhir dari pekerjaan tersebut²⁵. Dalam konteks ini, perencanaan dan penjadwalan kerja yang efektif dan efisien sangat penting untuk menghindari penundaan yang dapat berdampak pada biaya, kepercayaan konsumen, dan ketepatan waktu²⁶. Selain itu, dengan mengurangi pemborosan, menciptakan kesetaraan, dan menghilangkan keterpaksaan, karyawan dapat memberikan pelayanan yang optimal, meningkatkan produktivitas kerja, dan mempertahankan keunggulan bersaing²⁷.

Penerapan Teori Harapan Vroom juga dapat dilihat dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik, seperti pada penelitian yang merancang sistem informasi untuk pengolahan data absensi pegawai dan perhitungan tunjangan kinerja di KPU Provinsi Sumatera Barat seperti yang dalam²⁸. Tujuan dari penelitian ini adalah tidak hanya memberikan solusi efektif kepada KPU Sumatera Barat tetapi juga menawarkan kerangka kerja yang dapat diterima oleh institusi pemerintah lain dalam mengelola sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan teori motivasi seperti Teori Harapan Vroom dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai dalam institusi pemerintah.

Selain itu, dalam konteks pendidikan tinggi, penerapan Teori Harapan Vroom juga relevan. Sebuah penelitian tentang kerangka kerja modal intelektual di perguruan tinggi di Indonesia menyoroti bahwa pendidikan tinggi merupakan lingkungan yang ideal untuk menerapkan ide-ide terkait dengan teori modal intelektual²⁹. Model, kerangka kerja, dan metodologi untuk mengukur aset berdasarkan pengetahuan umumnya terfokus pada perusahaan, namun penerapannya juga dapat mencakup sektor pendidikan tinggi. Dengan demikian,

²⁵ Ali Hosnan et al., "Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Minat Profesi Akuntan Pendidik: Teori Motivasi Dan Harapan Berbasis Akuntansi Syariah," *Akurasi Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 2023, <https://doi.org/10.36407/akurasi.v5i3.913>.

²⁶ Hanok Mandaku, M Thezar Afifudin, and Gloria C Parera, "Penerapan Metode Critical Path Method (Cpm) Pada Penjadwalan Reparasi Kapal Patroli Xvi 2012," *Jurnal Mitra Teknik Industri*, 2024, <https://doi.org/10.24912/jmti.v3i1.29720>.

²⁷ Meidina Aulia Savitri and Novita Novita, "Apakah Lean Service Dan Manajemen Risiko Dapat Mempertahankan Kelangsungan Usaha Perhotelan Di Masa Covid-19," *Monex Journal Research Accounting Politeknik Tegal*, 2022, <https://doi.org/10.30591/monex.v11i2.3349>.

²⁸ Novinaldi Novinaldi, Budi Harto, and Ismael Ismael, "Rancang Bangun Sistem Informasi Pengolahan Data Absensi Pegawai Dan Perhitungan Tunjangan Kinerja Pada KPU Provinsi Sumatera Barat," *Jurnal Pustaka Data (Pusat Akses Kajian Database Analisa Teknologi Dan Arsitektur Komputer)*, 2023, <https://doi.org/10.55382/jurnalpustakadata.v3i2.652>.

²⁹ Ihyaul Ulum, "Intellectual Capital Framework Perguruan Tinggi Di Indonesia Berdasarkan Instrumen Akreditasi Program Studi (Iaps) 4.0," *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 2019, <https://doi.org/10.22219/jrak.v9i3.10227>.

penerapan Teori Harapan Vroom dapat membantu meningkatkan kinerja dan efektivitas lembaga pendidikan tinggi.

Selain itu, dalam konteks bisnis dan manajemen, penerapan Teori Harapan Vroom juga terbukti relevan. Sebuah penelitian yang mengkaji pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan³⁰. Dengan menerapkan strategi yang baik terkait budaya organisasi, perilaku dan sikap pegawai dapat diarahkan untuk pengembangan kompetensi yang pada akhirnya akan berkontribusi pada prestasi kerja yang tinggi. Ini menegaskan bahwa penerapan Teori Harapan Vroom dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai melalui strategi budaya organisasi yang efektif.

Dalam konteks motivasi kerja, terdapat penelitian yang menyoroti bagaimana motivasi kerja dapat berbeda berdasarkan gender, seperti dalam penelitian tentang motivasi kerja pada guru di sekolah³¹. Teori Harapan Vroom, yang menekankan hubungan antara harapan individu terhadap hasil kerja dan motivasi untuk mencapai hasil tersebut, dapat memberikan wawasan yang berharga dalam memahami perbedaan motivasi kerja berdasarkan gender. Dengan memahami faktor-faktor motivasi yang berperan dalam kinerja pegawai, organisasi dapat mengoptimalkan strategi motivasi yang sesuai dengan karakteristik individu.

Selain itu, penerapan Teori Harapan Vroom juga dapat dilihat dalam konteks kepemimpinan dan produktivitas kerja. Penelitian yang mengkaji pengaruh kepemimpinan, penghargaan, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di sebuah warung makan menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja³². Dengan meningkatkan kepemimpinan, penghargaan, dan motivasi, produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan Teori Harapan Vroom dalam konteks kepemimpinan dan motivasi kerja dapat membantu meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Dalam konteks pengembangan karir dan kesuksesan, penerapan Teori Harapan Vroom

³⁰ Indra Wijaya, Basri Rakhman, and Dedy Herianto, "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Makassar," *Gema Kampus Iisip Yapis Biak*, 2023, <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v18i1.278>.

³¹ Naila Amna and Yuda Syahputra, "Motivasi Kerja Pada Guru Di Sekolah Ditinjau Dari Gender," *Cenderawasih Journal of Counseling and Education*, 2022, <https://doi.org/10.31957/cjge.v1i1.2324>.

³² I Gusti Agung Ayu Laksmi Uthari Dhewy and I Gusti Ayu Dewi Adnyani, "Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Warung Be Sanur Denpasar," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2022, <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i09.p06>.

juga relevan. Perencanaan karir dan suksesi yang dibuat secara terencana dan terstruktur dapat membantu dalam regenerasi kepemimpinan dan retensi karyawan terbaik dalam jangka panjang³³. Dengan mempertimbangkan harapan individu terhadap hasil karir dan pengembangan, organisasi dapat menciptakan strategi yang mendukung pertumbuhan karir dan kesuksesan yang berkelanjutan. Ini menunjukkan bahwa penerapan Teori Harapan Vroom dapat membantu dalam mengoptimalkan pengembangan karir dan kesuksesan dalam organisasi.

Dalam konteks audit dan kinerja auditor, penerapan spiritualitas di tempat kerja juga dapat mempengaruhi kinerja auditor secara positif³⁴. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung aspek spiritualitas, karyawan dapat merasa lebih terhubung dengan organisasi dan mencapai kinerja yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan aspek motivasi, termasuk spiritualitas, karyawan dapat merasa lebih terhubung dengan organisasi dan mencapai kinerja yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan aspek motivasi, termasuk spiritualitas, dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dalam konteks profesi audit.

Dengan demikian, penerapan Teori Harapan Vroom dapat memberikan landasan yang kuat untuk mengoptimalkan kinerja melalui pemahaman yang mendalam tentang motivasi individu, harapan terhadap hasil kerja, dan hubungan antara upaya kerja dan hasil yang diharapkan. Melalui penerapan teori motivasi yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan meningkatkan kinerja individu di berbagai sektor.

SIMPULAN

Penerapan Teori Harapan Victor Vroom dalam berbagai sektor menunjukkan bahwa motivasi individu untuk bekerja keras sangat dipengaruhi oleh keyakinan mereka bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan imbalan yang diharapkan. Faktor-faktor motivasi ini dapat berasal dari sumber internal seperti otonomi dan pengakuan, serta sumber eksternal seperti kondisi kerja dan kompensasi yang adil. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip motivasi Vroom, organisasi dapat menyesuaikan strategi mereka untuk selaras dengan harapan karyawan, sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Artikel ini menegaskan bahwa penerapan teori motivasi yang tepat dapat membantu menciptakan

³³ Ahmad Azmy, "Pelatihan Perencanaan Karir Dan Suksesi Bagi Dunia Bisnis Bersama SDM Cendekia," *Jurnal Abdimas Bsi Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2022, <https://doi.org/10.31294/jabdimas.v5i1.10638>.

³⁴ Nyoman Budhi Setya Dharma and Ni Ketut Rasmini, "Workplace Spirituality Memoderasi Pengaruh Kompleksitas Tugas Dan Locus of Control Pada Kinerja Auditor," *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2022, <https://doi.org/10.24843/eeb.2022.v11.i06.p09>.

lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan produktivitas, dan pada akhirnya mencapai kesuksesan jangka panjang bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aflizah, Nur, Firdaus Firdaus, Salfen Hasri, and Sohiron Sohiron. "Reward Sebagai Alat Motivasi Dalam Konteks Pendidikan: Tinjauan Literatur." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 1 (2024): 4300–4312.
- Amna, Naila, and Yuda Syahputra. "Motivasi Kerja Pada Guru Di Sekolah Ditinjau Dari Gender." *Cenderawasih Journal of Counseling and Education*, 2022. <https://doi.org/10.31957/cjgce.v1i1.2324>.
- Atmojo, Ahmad Muslih, Rahma Lailatus Sakina, and Wantini Wantini. "Permasalahan Pola Asuh Dalam Mendidik Anak Di Era Digital." *Jurnal Obsesi Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 2021. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1721>.
- Azmy, Ahmad. "Pelatihan Perencanaan Karir Dan Suksesi Bagi Dunia Bisnis Bersama SDM Cendekia." *Jurnal Abdimas Bsi Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2022. <https://doi.org/10.31294/jabdimas.v5i1.10638>.
- Dharma, Nyoman Budhi Setya, and Ni Ketut Rasmini. "Workplace Spirituality Memoderasi Pengaruh Kompleksitas Tugas Dan Locus of Control Pada Kinerja Auditor." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2022. <https://doi.org/10.24843/eeb.2022.v11.i06.p09>.
- Dhewy, I Gusti Agung Ayu Laksmi Uthari, and I Gusti Ayu Dewi Adnyani. "Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Warung Be Sanur Denpasar." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2022. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i09.p06>.
- Fatimah, Siti, Muhammad Sadri, and Try Santi Kisria Darsih. "Pengembangan Video Pembelajaran IPS Berbasis Project-Based Learning Pada Materi Kegiatan Ekonomi Untuk Meningkatkan Minat Belajar Siswa." *Mukadimah Jurnal Pendidikan Sejarah Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 2024. <https://doi.org/10.30743/mkd.v8i1.9070>.
- Hosnan, Ali, Driana Leniwati, Endang Dwi Wahyuni, and Mudrifah Mudrifah. "Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Minat Profesi Akuntan Pendidik: Teori Motivasi Dan Harapan Berbasis Akuntansi Syariah." *Akurasi Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 2023. <https://doi.org/10.36407/akurasi.v5i3.913>.
- Hustia, Anggreany. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi." *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2020. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>.
- Jufrizen, Jufrizen. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Sains Manajemen*, 2021. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>.
- Komariah, Nurul, Robert Tua Siregar, and Dinni Agustin. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di SMK PKP 1 Dki Jakarta." *Transekonomika Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, 2022. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i1.110>.
- M. Ivancevich, John, Matteson Robert Konopaske, and Michael T. *Organizational Behavior and Management*. 10th editi., 2014.
- Mandaku, Hanok, M Thezar Afifudin, and Gloria C Parera. "Penerapan Metode Critical Path Method (Cpm) Pada Penjadwalan Reparasi Kapal Patroli Xvi 2012." *Jurnal Mitra Teknik Industri*, 2024. <https://doi.org/10.24912/jmti.v3i1.29720>.
- McClelland, David C, Richard Koestner, and Joel Weinberger. "How Do Self-Attributed and Implicit Motives Differ?" *Psychological Review*, 1989. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.96.4.690>.

- Nitbani, Semuel. “MOTIVASI BELAJAR DALAM PEMBELAJARAN KONSTRUKTIVISTIK (Sebuah Kajian Teoretik Berdasarkan Teori Ekspektansi Vroom).” *Jurnal Lazuardi*, 2022. <https://doi.org/10.53441/jl.vol5.iss2.73>.
- Noviari, Naniek, and I Gusti Ngurah Agung Suaryana. “Mampukah Corporate Governance Mengurangi Eksekutif Risk Taker Melakukan Penghindaran Pajak?” *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 2019. <https://doi.org/10.24843/jiab.2019.v14.i02.p11>.
- Novinaldi, Novinaldi, Budi Harto, and Ismael Ismael. “Rancang Bangun Sistem Informasi Pengolahan Data Absensi Pegawai Dan Perhitungan Tunjangan Kinerja Pada KPU Provinsi Sumatera Barat.” *Jurnal Pustaka Data (Pusat Akses Kajian Database Analisa Teknologi Dan Arsitektur Komputer)*, 2023. <https://doi.org/10.55382/jurnalpustakadata.v3i2.652>.
- Nurningtias, Retno Ariyanti, and Nuur Wachid Abdul Majid. “Gamifikasi Sebagai Peningkatan Pengetahuan Dan Partisipasi Siswa Sekolah Dasar.” *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Pendidikan Matematika (Jp3m)*, 2022. <https://doi.org/10.36765/jp3m.v5i2.523>.
- Pallawarukka, Andi. “SUPPLEMENTARY INCOME AND ENHANCING CIVIL SERVANT PERFORMANCE: A Study of the Government of Wajo Regency.” *Publik Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 2023. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i4.911>.
- Pemayun, Ari Widhiasmana, and I Gusti Ayu Nyoman Budiasih. “Pengaruh Religiusitas, Status Sosial Ekonomi Dan Love of Money Pada Persepsi Etis Mahasiswa Akuntansi.” *E-Jurnal Akuntansi*, 2018. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v23.i02.p30>.
- Piantara, Seia, Sonny Hersona, Nelly Martini, and Dede Jajang Suyaman. “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mitra Dinas Koperasi Dan UKM.” *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen* 5, no. 2 (2021): 106–19.
- Sa’idah, Makrufatus, and Calvin Edo Wahyudi. “Peremberdayaan Masyarakat Melalui Program Puspaga Balai RW Di Kelurahan Gayungan Kota Surabaya.” *PREDIKSI: Jurnal Administrasi Dan Kebijakan* 22, no. 3 (November 2023): 275. <https://doi.org/10.31293/pd.v22i3.7517>.
- Salsabila, Syifa, Epon Nur’aeni L, and Muhammad Rijal Wahid Muharram. “Pengembangan Perangkat Pembelajaran Menggunakan Pendekatan Gamification Berbasis Marczewski’s Framework Di Sekolah Dasar.” *Collase (Creative of Learning Students Elementary Education)*, 2022. <https://doi.org/10.22460/collase.v5i4.11630>.
- Santoni, Ni Putu Cindyana Claudia, and I Wayan Suana. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2018. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i10.p07>.
- Savitri, Meidina Aulia, and Novita Novita. “Apakah Lean Service Dan Manajemen Risiko Dapat Mempertahankan Kelangsungan Usaha Perhotelan Di Masa Covid-19.” *Monex Journal Research Accounting Politeknik Tegal*, 2022. <https://doi.org/10.30591/monex.v11i2.3349>.
- Sugiyono, Sugiyono, and Puji Lestari. “Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, Dan Cara Mudah Menulis Artikel Pada Jurnal Internasional).” Alvabeta Bandung, CV, 2021.
- Syah, Silvia Hidayanti, Sri Harjunawati, Dwiyatmoko Pujiwidodo, Amin Setio Lastiningsih, and Sabil Sabil. “Pengaruh Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Struktur Modal.” *Jurnal Ekobistek*, 2023. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v12i4.617>.
- Ulum, Ihyaul. “Intellectual Capital Framework Perguruan Tinggi Di Indonesia Berdasarkan Instrumen Akreditasi Program Studi (Iaps) 4.0.” *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 2019. <https://doi.org/10.22219/jrak.v9i3.10227>.
- Vidhia, Clara. “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Untuk Menghasilkan Pembelajaran Yang

Bermutu Pada Sekolah Menengah Kejuruan Di Jakarta.” *Jurnal Pendidikan Mipa*, 2022. <https://doi.org/10.37630/jpm.v12i4.741>.

Wangidjaja, Filbert, and Edalmen Edalmen. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT XYZ.” *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2024. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i2.29836>.

Wijaya, Indra, Basri Rakhman, and Dedy Herianto. “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Makassar.” *Gema Kampus Iisip Yapis Biak*, 2023. <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v18i1.278>.