

Definisi Motivasi

Adalah proses yang menghasilkan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha untuk mencapai tujuan.

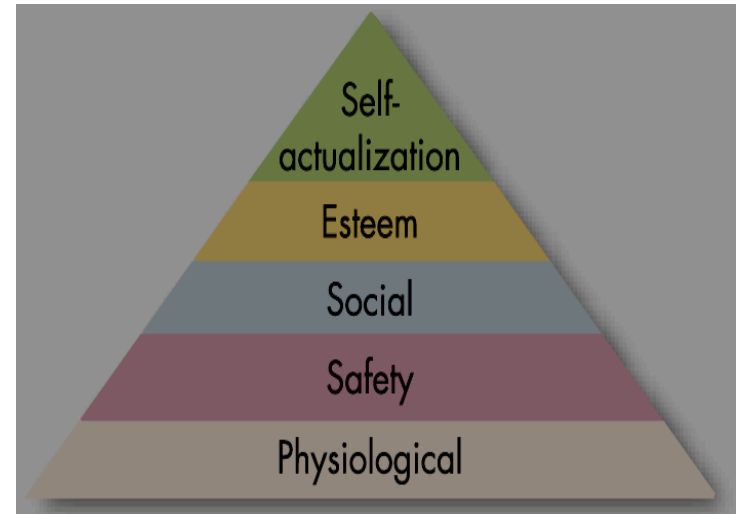
Elemen Kunci :

- 1. Intensitas : Seberapa keras usaha seseorang**
- 2. Arah : Tujuan yang menguntungkan organisasi**
- 3. Ketekunan : Berapa lama usaha seseorang**

“Individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan”

Teori Hirarki Kebutuhan (Maslow)

Dalam diri manusia ada lima hirarki kebutuhan yaitu **fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri**; jika setiap kebutuhan ini banyak dipuaskan maka kebutuhan yang berikutnya akan menjadi dominan.



Kebutuhan Tingkat Rendah : **Kebutuhan yang dipenuhi secara** eksternal, yaitu kebutuhan fisik dan keamanan.

Kebutuhan Tingkat Tinggi : **Kebutuhan yang dipenuhi secara internal**, yaitu kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Teori X and Teori Y (Douglas McGregor)

Teori X

Diasumsikan bahwa karyawan tidak menyukai kerja, kurang berambisi, menghindari tanggung jawab dan harus diarahkan dan dipaksa untuk berprestasi



Teori Y

Diasumsikan bahwa karyawan menyukai kerja, bertanggung jawab, mampu membuat keputusan, mengarahkan diri sendiri dan mampu mengendalikan diri.



Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg)

Teori Dua Faktor (Motivation-Hygiene)

Faktor-faktor intrinsik yang berhubungan dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik dihubungkan dengan ketidakpuasan.

Faktor Hygiene

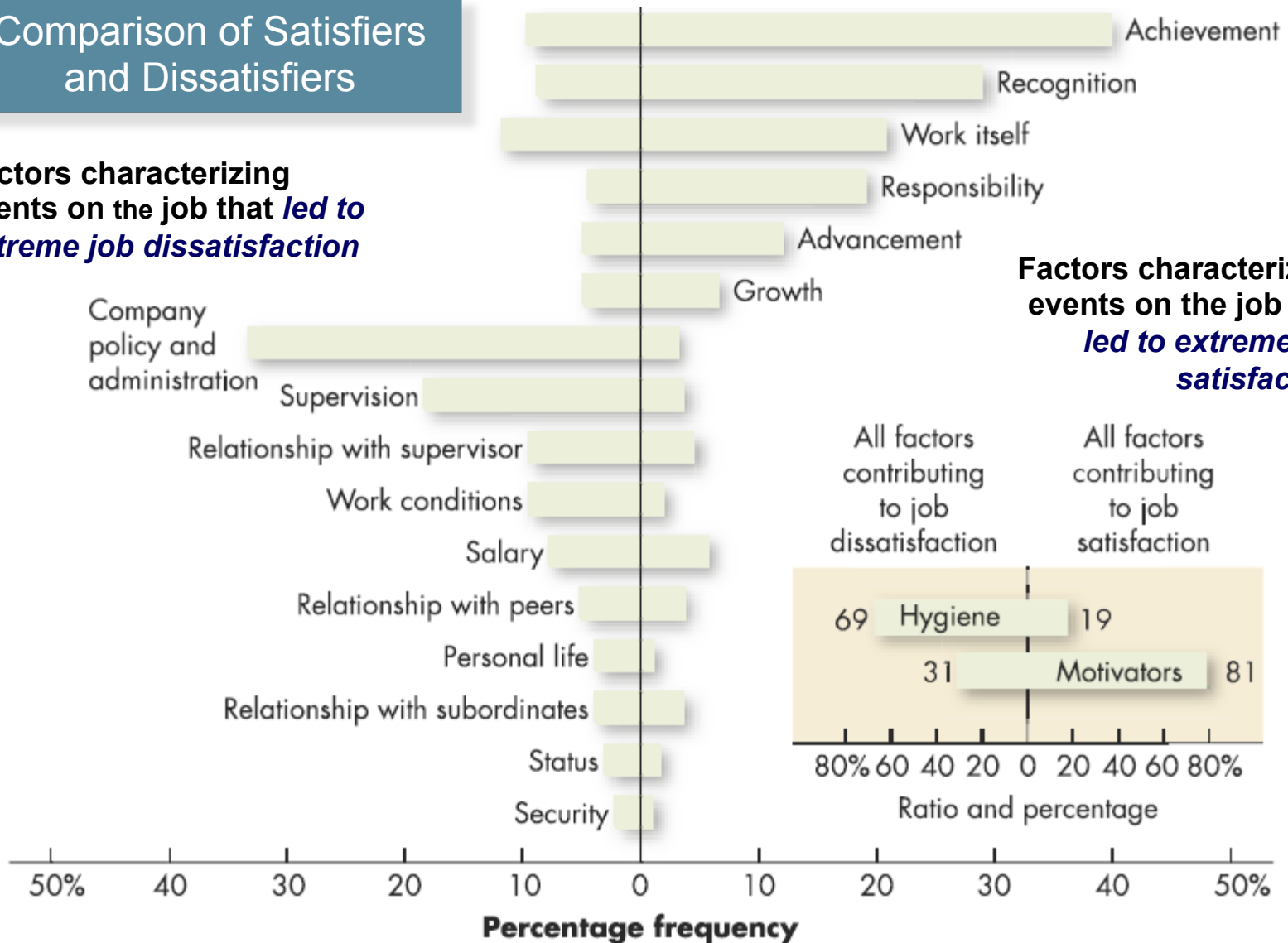
Faktor-faktor seperti kebijakan perusahaan dan administrasi, pengawasan dan gaji – dimana ketika sesuai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan pekerja. Jika tidak sesuai, orang-orang tidak akan terpuaskan



Comparison of Satisfiers and Dissatisfiers

Factors characterizing events on the job that *led to extreme job dissatisfaction*

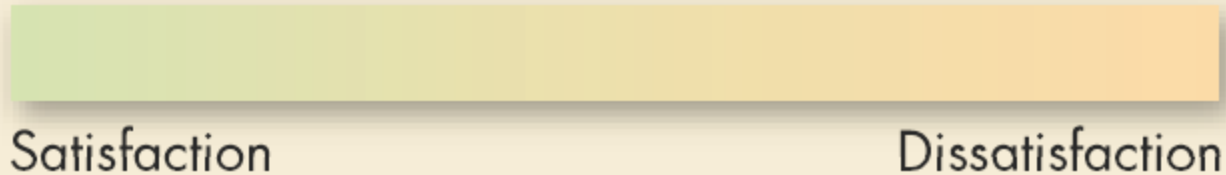
Factors characterizing events on the job that *led to extreme job satisfaction*



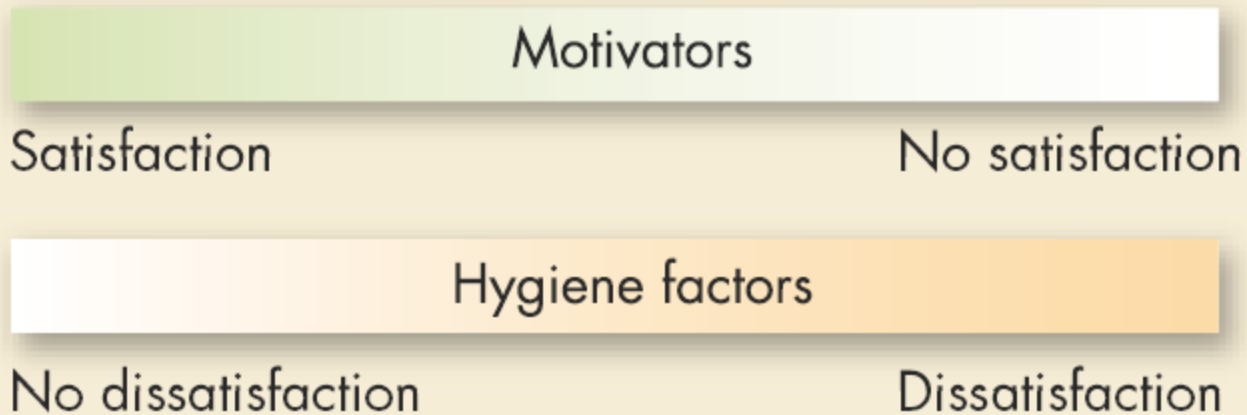
Source: Reprinted by permission of *Harvard Business Review*. An exhibit from *One More Time: How Do You Motivate Employees?* by Frederick Herzberg, September–October 1987. Copyright © 1987 by the President and Fellows of Harvard College: All rights reserved.

Contrasting Views of Satisfaction and Dissatisfaction

Traditional view



Herzberg's view



Teori ERG (Clayton Alderfer)

Ada tiga kelompok kebutuhan inti yaitu eksistensi (**existence**), hubungan (**relatedness**) dan pertumbuhan (**growth**)

Kebutuhan Inti

Eksistensi : pemenuhan kebutuhan dasar.

Hubungan: Keinginan untuk menjalin hubungan antar pribadi

Pertumbuhan : Keinginan untuk pengembangan diri

Konsep

Lebih dari satu kebutuhan dapat beroperasi pada saat yang bersamaan.

Jika kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi tidak dapat dipenuhi maka keinginan untuk memuaskan kebutuhan dibawahnya akan meningkat.

TEORI MOTIVASI KONTEMPORER

Teori Kebutuhan David McClelland

Need for Achievement (Kebutuhan akan Prestasi)

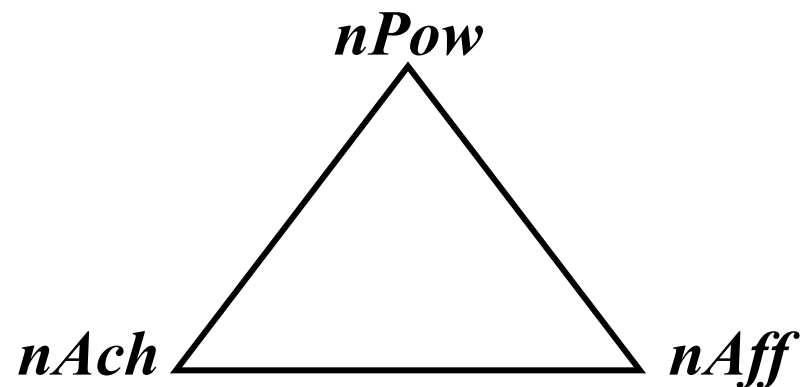
Dorongan untuk mengungguli, berprestasi dalam seperangkat standar, berusaha keras untuk sukses

Need for Affiliation (Kebutuhan akan Afiliasi)

Keinginan untuk berhubungan antar pribadi secara ramah dan dekat

Need for Power (Kebutuhan akan Kekuasaan)

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang tersebut tidak akan berperilaku demikian

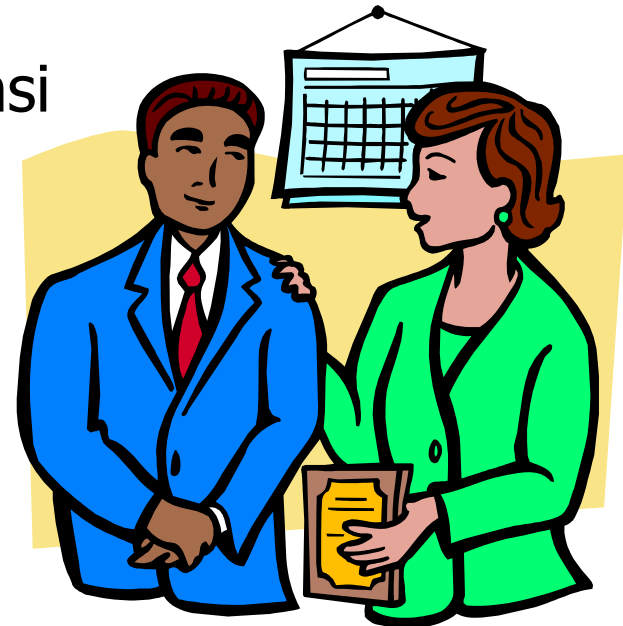


Teori Evaluasi Kognitif

Penyediaan penghargaan ekstrinsik untuk perilaku yang sebelumnya hanya secara intrinsik telah diberi penghargaan cenderung menurunkan tingkat motivasi.

Intrinsik: tanggung jawab, kompetensi

Ekstrinsik: gaji, promosi



Teori Penetapan Tujuan (Edwin Locke)

Teori yang menyatakan bahwa tujuan yang khusus dan sulit, dengan umpan balik akan menimbulkan kinerja yang lebih tinggi.

Faktor yang mempengaruhi tujuan-kinerja:

Komitmen tujuan, keefektifan diri yang memadai, karakteristik tugas dan budaya nasional

Keefektifan Diri

Kepercayaan individu bahwa mereka mampu melakukan suatu tugas.



Teori Penguatan

Bahwa perilaku adalah fungsi dari konsekuensi-konsekuensinya.

Konsep :

- **Perilaku disebabkan oleh lingkungan.**
- **Perilaku dikendalikan oleh pemerkuat.**
- **Penguatan memungkinkan perilaku untuk diulang.**

Teori Keadilan (Stacy Adams)

Individu-individu membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan mereka dengan orang lain dan kemudian akan merespon untuk menghilangkan ketidakadilan.

Acuan Pemingan:

1. Diri – Di dalam
2. Diri – Di luar
3. Individu lain – Di dalam
4. Individu lain – Di Luar

Teori Keadilan (cont' d)

Distributive Justice

Keadilan yang dirasakan dari kewajaran jumlah dan alokasi penghargaan di antara individu-individu.

Procedural Justice

Keadilan yang dirasakan dari proses yang dilakukan untuk menentukan distribusi penghargaan.

Teori Harapan/ Expectancy theory (Victor Vroom)

Kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu tergantung pada harapan bahwa tindakan akan diikuti oleh keluaran tertentu dan daya tarik keluaran tersebut bagi individu.

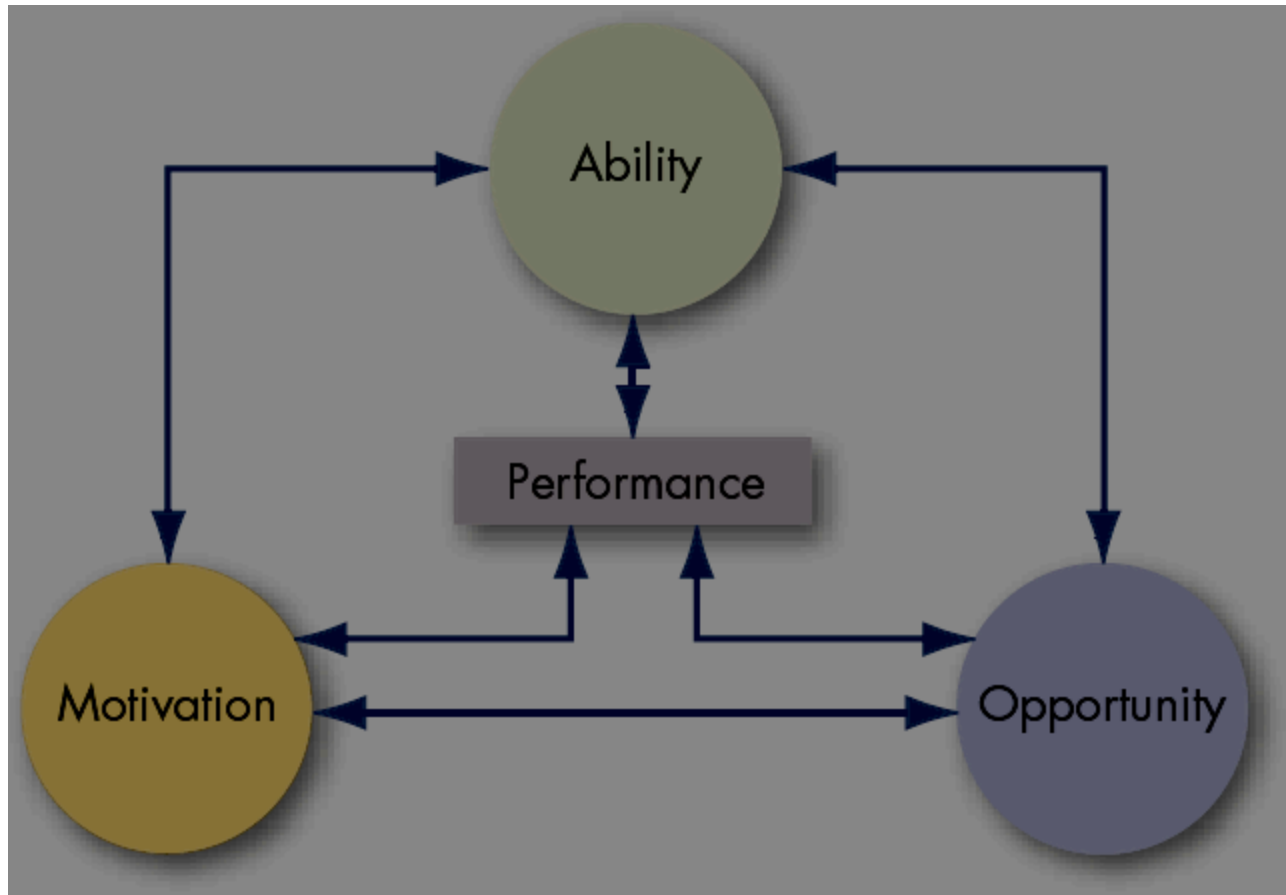


- ① Effort–performance relationship
- ② Performance–reward relationship
- ③ Rewards–personal goals relationship

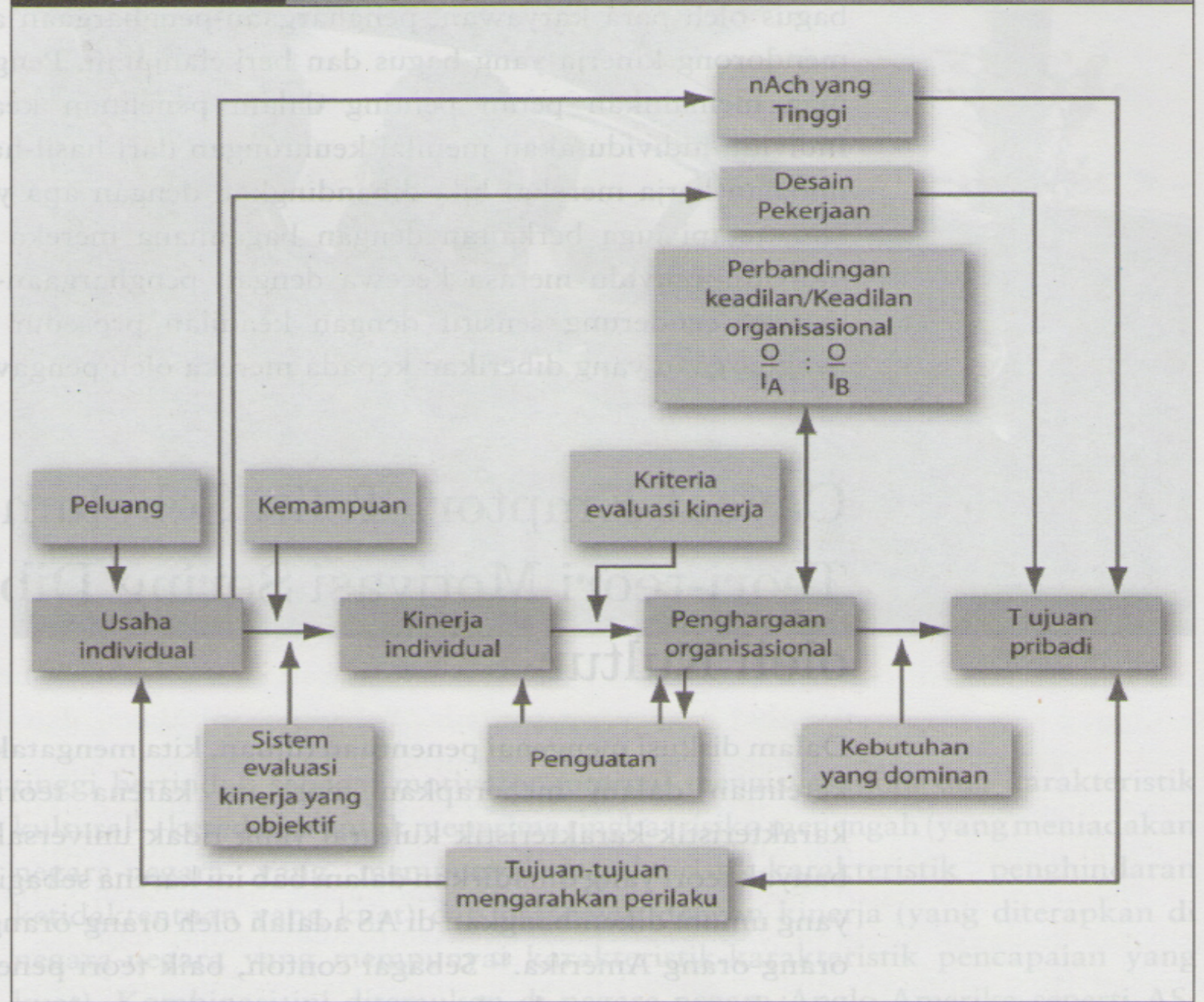


1. Apakah saya memberikan upaya maksimum, akankah usaha tersebut diakui?
2. Jika saya memberikan kinerja terbaik, akankah saya mendapatkan penghargaan dari organisasi?
3. Bila saya diberi penghargaan, apakah penghargaan tersebut menarik bagi saya?

Dimensi Kinerja



$$P = f (A \times M \times O)$$



Hubungan *Expectancy Theory*/Teori Harapan

➤ Effort–Performance Relationship

- ***The probability that exerting a given amount of effort will lead to performance .***

(Probabilitas yang mengarahkan pemberian sejumlah upaya akan mengarahkan ke kinerja).

➤ Performance–Reward Relationship

- ***The belief that performing at a particular level will lead to the attainment of a desired outcome.***

(Keyakinan bahwa kinerja pada tingkat tertentu akan mengarahkan kepada pencapaian hasil yang diinginkan)

➤ Rewards–Personal Goals Relationship

- ***The degree to which organizational rewards satisfy an individual's goals or needs and the attractiveness of potential rewards for the individual.***

(Derajat penghargaan organisasi memuaskan tujuan individu atau kebutuhan dan daya tarik dari penghargaan potensial untuk individu).