

MOTIVASI

Tujuan Khusus : Menghayati pentingnya peranan motivasi dalam tingkah laku manusia sehubungan dengan usaha pencapaian tujuan organisasi/perusahaan secara optimal

Pengertian : 1. Suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan karyawan dapat dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran organisasi (Edwin B. Flippo)

2. Usaha/kegiatan dari manajer untuk dapat menimbulkan/meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja/karyawannya.
(Alex S. Nitisemito)

3. Merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang (Wahjosumidjo)

T u j u a n : Motivasi secara umum dapat meningkatkan

1. Moral & kepuasan kerja
2. Produktivitas kerja
3. Disiplin kerja
4. Tingkat loyalitas, kreativitas, partiipasi kerja
5. Effisiensi penggunaan dp alat & bahan baku
6. Tingkat kesejahteraan kerja
7. Kestabilan kerja, suasana & hubungan kerja sama yang baik serta rasa tanggung jawab

Hal yang tidak benar:

Dalam hal memperhatikan mgt organisasi selama ini terdapat kecenderungan untuk HANYA memperhatikan kepentingan organisasi dan memandang pekerja hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan

→ DE HUMANIZED

Kecenderungan yang timbul sekarang :

Dalam mgt organisasi kepentingan pekerja sama pentingnya untuk diperhatikan dengan kepentingan organisasi

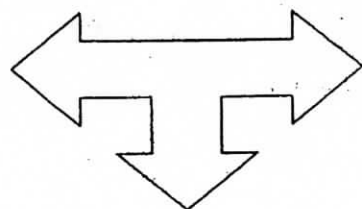
Pekerja/karyawan dipandang/diperlakukan :

1. Sebagai manusia / Human Being
2. Yang mempunyai kebutuhan-kebutuhannya (Personal needs) dengan motivasi sendiri :

⇒ ORGANIZATIONAL HUMANISM
⇒ HUMANISTIC ORGANIZATIONAL

Teori Motivasi

I. Teori Kepuasan
(Content Theory)



II. Teori Proses
(Process Theory)

III. Teori Pengukuhan
(Reinforcement Theory)

I. Teori Kepuasan → Pendekatannya didasarkan kepada pemenuhan kebutuhan & kepuasan shg seseorang bertindak, berperilaku dg cara tertentu

Penganutnya :

1. Frederick Winslow Taylor → Teori motivasi klasik/ kebutuhan tunggal, orang bekerja karena imbalan
2. Abraham Maslow → Teori hierarki kebutuhan dgn prinsip :
 - a. Manusia sbg makhluk sosial berkeinginan lebih banyak sepjg hidupnya
 - b. Kebutuhan yg blm terpenuhi akan menjadi alat motivatornya
 - c. Hierarki kebutuhan manusia adalah :
 1. Physiological needs : sandang, pangan, papan
 2. Safety and security needs : kebebasan dr ancaman aman jiwa dan aman harta.
 3. Affiliation or Acceptance needs : keb. Sosial & afiliasi dlm lingkungannya misalnya
 - sense of belonging (diterima)
 - sense of importance (merasa penting)
 - sense of achievement (maju & tdk gagal)
 - sense of participation (ikut serta)
 4. Esteem of status needs : penghargaan dari lingk.nya
 5. Self Actualization : aktualisasi diri

3. Herzberg → Teori dua faktor

FAKTOR PEMUAS	FAKTOR PEMELIHARAAN
- prestasi	- kebijaksanaan adm prsh
- penghargaan	- kualitas & pengendalian
- pekerjaan kreatif dan menantang	- kondisi kerja
- tg jawab	- hub dan status kerja
- kemajuan dan peningkatan	- keamanan kerja
	- penggajian
	- kehidupan pribadi

4. Mc. Clelland → Teori prestasi

Tk. Berprestasi & termotivasi karena

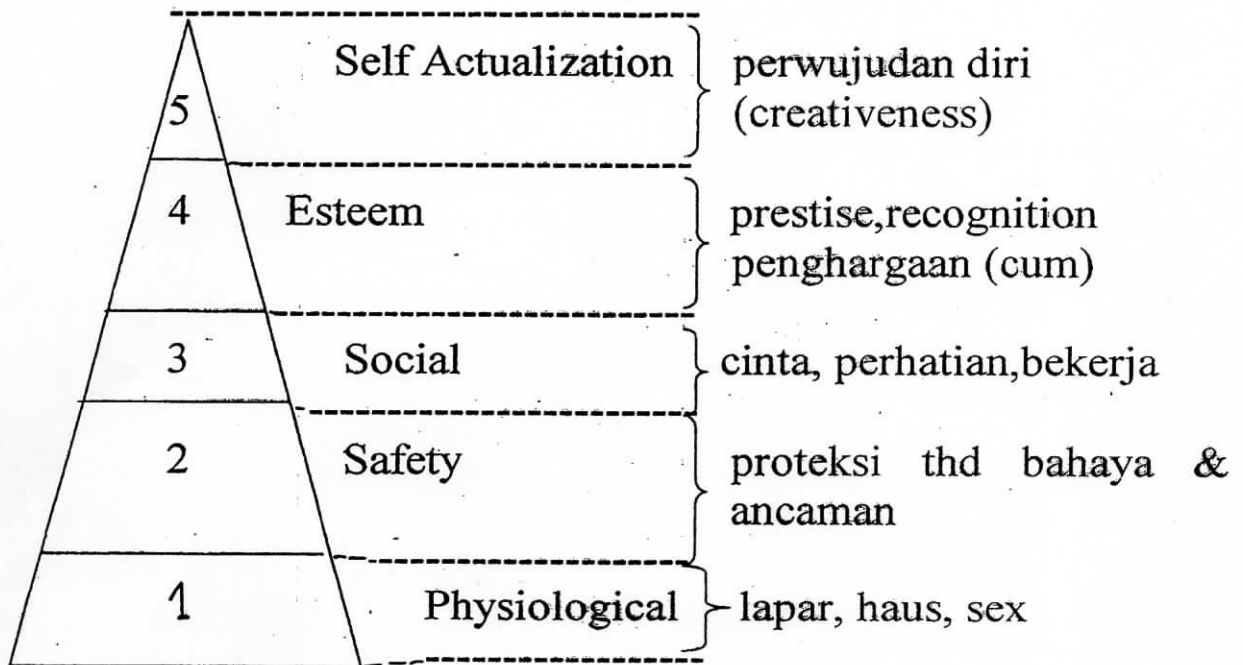
- kebutuhan prestasi
- kebutuhan akan afiliasi
- kebutuhan akan kekuasaan

5. Claude S. Gerorge → kebutuhan yg berhubungan dg tempat, suasana, dan lingk. Kerja

- upah yg adil dan layak
- kesempatan utk maju
- keamanan kerja
- perlakuan yg wajar
- pengakuan sbg individu
- tpt kerja yg baik
- penerimaan oleh kelompok
- pengakuan akan prestasi

HIERARKI KEBUTUHAN MANUSIA

Abraham H. Maslow & G. Murphy (1954), dlm bukunya
"MOTIVATION & PERSONALITY"



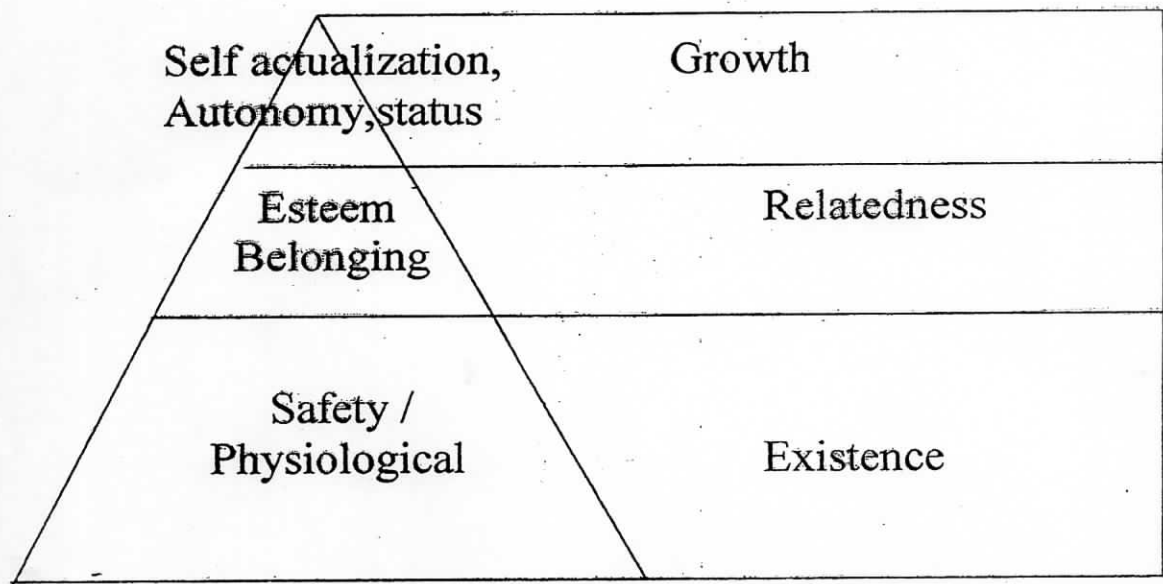
Pengertian yg inherent dr teori Maslow

1. Konsep "PREPOTENSI" kebutuhan yg lebih tinggi hierarkinya baru akan menjadi motivator perilaku bila kebutuhan dari hirarki dibawahnya telah terpenuhi/terpuaskan
2. Kepuasan yg sdh terpenuhi tdk lagi menjadi motivator
3. Teori Maslow ini berpengaruh besar dlm teori2 mgt kontemporer/modern

TEORI E.R.G. (Existence, Relatedness & Growth) dari ALDERFER

1. Kebutuhan akan "Existence" fisik
2. Kebutuhan "Relatedness" → berhubungan dng orang lain utk kebersamaan
3. Kebutuhan "Growth" → penampilan diri, perwujudan diri, kreativitas, status, otonomi, dsb

Hub. Teori hierarki Maslow dgn Alderfer



MOTIVASI berperan dalam

1. Menentukan aktivasi
 2. Menentukan arah
- } perilaku/tindakan/aksi

→ Motivasi & kebutuhan hanya dpt diketahui dari perilaku individu.

Perilaku dpt terlihat (observable), motivasi dan kebutuhan tdk terlihat

→ Usaha, energi ↗ ~ motivasi ↗

Pola – motivasi – pilihan (Preferred motive pattern)

Setiap individu berbeda dan di pengaruhi oleh taraf aspirasinya (level of aspiration)

Jika orang well-Adjusted aspirations → realistik
Sedangkan mal-Adjusted aspirations → tak realistik

terlalu tinggi

terlalu rendah

II. Teori Proses (process theory) → bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara & menghentikan perilaku individu

1. Teori pengharapan (expectancy) dipelopori Victor H. Vroom ada tiga konsep :

- a. harapan (expectancy)
- b. nilai (value)
- c. pertautan (instrumentality)

2. Teori pembentukan perilaku dipelopori B.F. Skinner dan didasarkan atas hkm pengaruh (law of effect) dg pendekatan:

- a. penguatan positif
- b. penguatan negatif
- c. pemadaman
- d. hukuman
 - hukuman dg penghilangan (removal)
 - hukuman dg penerapan (application)

3. Teori Porter-Lawler → teori berorientasi pd masa mendatang

4. Teori Keadilan → cenderung melakukan perbandingan krn egonya manusia

III. Teori pengukuhan (Reinforcement Theory) → didasarkan atas hubungan sebab-akibat, didasarkan atas

1. Positive Reinforcement
2. Negative Reinforcement

Jenis-jenis Motivasi

- I. 1. Motivasi positif
 2. Motivasi negatif (H. Ranupandojo, Suad Husnan)
- II. 1. Material incentive
 2. Semi-Material incentive
 3. Non-Material incentive (M. Manullang)

Prinsip yg perlu dlm motivasi

- 1. Motif orang utk bekerja
- 2. Kebiasaan dan emosional
- 3. Pengaruh kelompok
- 4. Teguran dan tindakan utk koreksi
- 5. Penghargaan atas prestasinya
- 6. Anggota kelompok yg acceptable

4. Kelompok dilihat dari segi interaksi (A group in terms of interaction)

Kegiatan ini menekankan interaksi yang saling mempunyai ketergantungan dalam kelompok tertentu, saling berkomunikasi secara bertahap muka langsung, dengan ciri-ciri kelompok antara lain :

- a. Mempunyai motivasi untuk bergabung
- b. Mengenal kelompok sebagai suatu unit yang terpadu dari orang-orang yang saling berintegrasi
- c. Memberi ransangan waktu, tenaga yang berbeda-beda terhadap kemajuan kelompok
- d. Mencapai kesepakatan dan mempunyai perbedaan pendapat lewat berbagai bentuk interaksi.

Type of Groups (Tipe-tipe kelompok)

1. Formal groups (kelompok formal)

- a. Kelompok komando (Command group), yang ditentukan oleh bagan organisasi, yang mengatur hubungan wewenang antar departemen.
- b. Kelompok tugas (Task group), yang dibagi dalam tugas terencana (dideleger)

2. Informal Groups (kelompok informal)

Kelompok yang timbul dari orang-orang tertentu dalam situasi kerja untuk memenuhi kebutuhan sosial