

**Mengapa kita perlu
MOTIVASI ???**



Ubah MINDSET Anda!



*Semua memulai dari KEYAKINAN dala
Pikirannya*



Posisi “Kualitas SDM ”

- Lemah dan tangan di bawah
- Frustasi
- Pecundang
- Pemalas yang rugi
- Orang yang beruntung



MOTIVASI KERJA

Motivasi Kerja menunjuk pada kondisi-kondisi ~ di dalam dan di luar individu ~ yang menyebabkan adanya keragaman dalam intensitas, kualitas, arah, dan lamanya perilaku kerja.

Keragaman Mutu Kerja yang dihasilkan para pengajar disebabkan oleh keragaman pengetahuan, persepsi tentang pekerjaannya dan/atau motivasi yang dimiliki oleh para dosen.

Bila mutu kerja seorang dosen tidak memuaskan, perlu dicari kepastian apakah itu disebabkan oleh kurangnya pengetahuan kerja atau persepsinya yang kurang tepat atau kurangnya motivasi, atau ketiganya.



Beberapa Definisi Motivasi

Definisi 1:

- Motivasi adalah proses pengembangan dan pengarahan perilaku atau kelompok itu menghasilkan keluaran (output) yang diharapkan, sesuai dengan sasaran atau tujuan yg ingin dicapai organisasi (**Ensiklopedi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis**, 1993 : 432-433).



Definisi 2:

- Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau & rela untuk mengerahkan kemampuan, dlm bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga & waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yg menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dlm rangka pencapaian tujuan & berbagai sasaran organisasi yg telah ditentukan sebelumnya (**Siagian**, 1986 : 132)



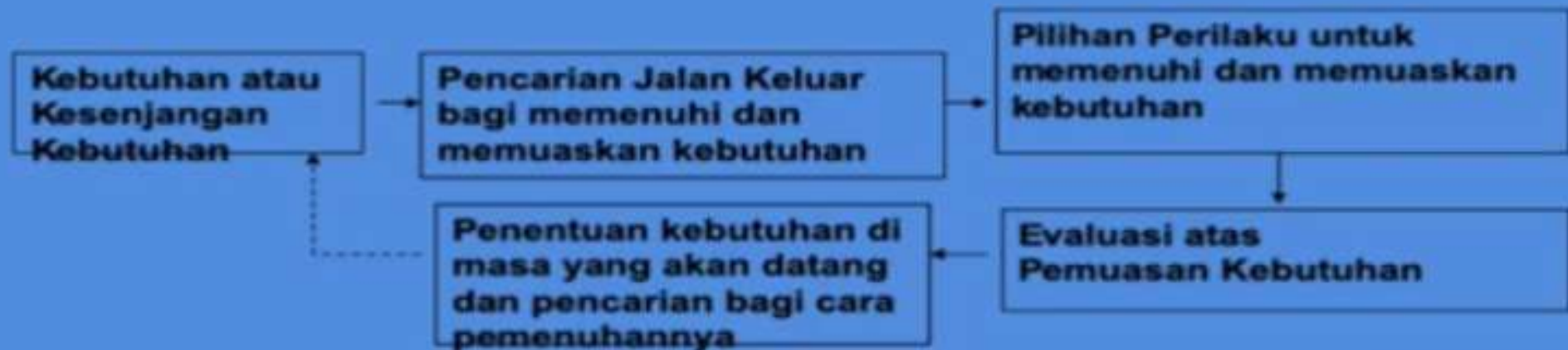
Be Innovative

**Kiat-kiat Untuk Membuat Anda
Jauh Lebih Inovativ**

1. Penegasan Diri
2. Ubah Cara Pandang
3. Keluar Dari Tempurung
4. Tentukan Kuota Ide
5. Ganti Kebiasaan
6. Beri Otak Makan
7. Catatan Ide
8. Tidak



Motivasi Sebagai Pendorong Individu



KEBUTUHAN

- ❖ Kebutuhan timbul dalam diri individu apabila si-individu merasa adanya kekurangan dalam dirinya (*ada ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang menurut persepsi si-individu harus dimiliki*).



DORONGAN

- Untuk mengatasi ketidakseimbangan tersebut, dalam diri si-individu akan timbul *DORONGAN* berupa usaha pemenuhan kebutuhan secara terarah.
- Maka, *DORONGAN* biasanya berorientasi pada tindakan tertentu yang secara sadar dilakukan oleh seseorang/individu, dan inilah *INTI* dari *MOTIVASI*



TUJUAN



- Komponen ketiga dari motivasi adalah **TUJUAN**. Pencapaian *TUJUAN* berarti mengembangkan keseimbangan dalam diri seseorang/si-individu.



Ada Lima perspektif berkenaan dengan Motivasi Kerja PEGAWAI:

1. Perspektif Pengharapan
2. Perspektif Keseimbangan
3. Perspektif Penentuan-tujuan
4. Perspektif Kebutuhan
5. Perspektif Penguatan

I. PERSPEKTIF PENGHARAPAN

- Orang akan termotivasi untuk bekerja dengan baik bila ada peluang untuk mendapatkan insentif.
- Besar kecilnya motivasi kerja tergantung pada nilai insentif itu pada masing-masing individu.



II. PERSPEKTIF KESAMAAN ATAU KESEIMBANGAN

(Equity Theory)

- ❖ Orang cenderung akan membandingkan insentif atau *reward* yang diperolehnya dengan insentif yang diterima oleh orang lain yang mempunyai beban kerja yang serupa. Bila besarnya insentif antara dua orang itu sama, maka akan muncul motivasi kerja. Bila lebih kecil maka akan timbul rasa kecewa yang kemudian mengurangi motivasinya untuk bekerja dengan baik. Bila salah seorang menerima lebih banyak, maka dia akan termotivasi lebih kuat.



III. PERSPEKTIF PENENTUAN-TUJUAN

- ➡ Orang termotivasi untuk mencapai tujuan yang jelas; sebaliknya orang akan bermotivasi kerja rendah bila tujuan dari pekerjaannya tidak jelas.
- ❖ Mengapa berbagai permainan (*games*) sangat memoti-vasi banyak orang untuk ikut melakukan karena tujuan yang harus dicapai ada, jelas dan menarik. (Main sepakbola misalnya).
- ❖ Orang yang tugasnya jelas tujuannya dan lebih "menantang" lebih menunjukkan motivasi kerja yang lebih besar daripada orang yang tujuan tugasnya kabur atau terlalu mudah untuk mencapainya.

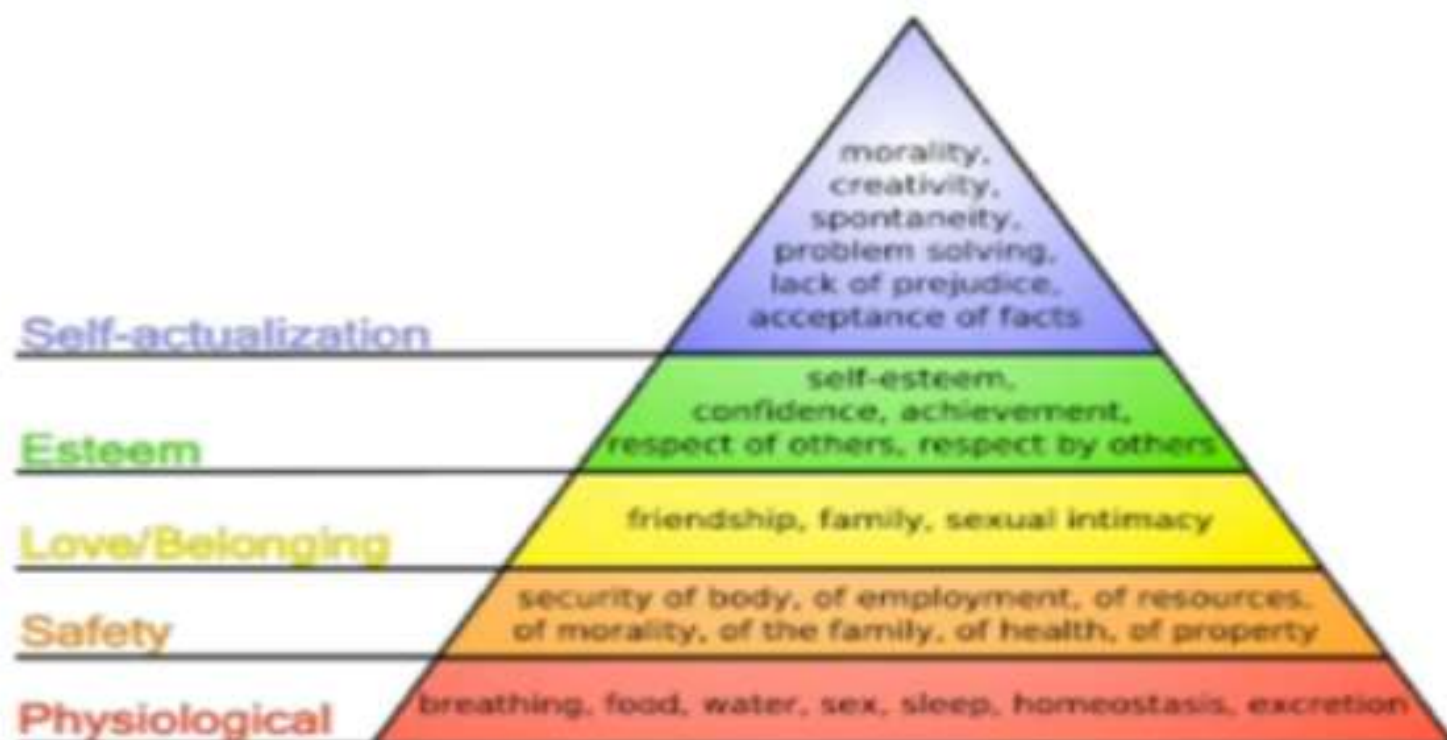


IV. Perspektif Kebutuhan (Need Perspectives) Mengenai Motivasi

- ❖ teori hirarki kebutuhan (*Hierarchy of Needs*) dari Abraham Maslow
- ❖ teori ERG dari Clayton Alderfer
- ❖ teori tiga kebutuhan dari Atkinson dan McClelland
- ❖ teori dua faktor (*Two-Factor Theory*) dari Frederick Herzberg



Hierarchy of Needs (maslow)



teori ERG dari Clayton Alderfer



teori tiga kebutuhan dari Atkinson dan McClelland

Needs for achievement

Needs for affiliation

Needs for power



MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA

- ❖ Kepuasan Kerja adalah perasaan senang/puas karena pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja ini berkaitan dengan motivasi kerja.
- ❖ Bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja ?
- ❖ Perbaikan kondisi kerja yang menaikkan kepuasan pekerja cenderung meningkatkan produktivitas (kinerja). Tetapi hubungan itu tidak begitu kuat. (korelasinya rata-rata hanya 0,14)
- ❖ Beberapa ahli berpendapat bahwa kinerja (yang tinggi) akan menghasilkan kepuasan, tidak sebaliknya.



Orang yang ingin bergembira
harus menyukai kelelahan
akibat bekerja.
(Plato)



**“Keberhasilan adalah kemampuan
untuk melewati dan mengatasi
dari satu kegagalan
ke kegagalan berikutnya
tanpa harus kehilangan semangat”**

(Winston Churchill)



Tugas Individu

1. Kumpulkan foto salah satu orang/tokoh/benda yang dapat memotivasi dan menginspirasi saudara → berkaitan dgn Wirausaha
2. Deskripsikan point 1 tersebut mengapa bisa menginspirasi saudara (misal dari aspek karakter, kesuksesan, religi atau yang lain)
3. Cari dan Kumpulkan data tentang point 1 tersebut berkaitan dengan kompetensi maupun skill yang harus dimiliki.
4. Buat time line(tertarget : 5-10 thn) posisi kompetensi dan skill anda menuju ke kompetensi dan skill tersebut.
5. Presentasikan hasil pekerjaan saudara.



- Tugas dikumpulkan dalam bentuk Video dengan durasi 5 menit
- Teknik Pembuatan video tidak dibatasi
- Resolusi video Landscape 16:9
- Ketika presentasi di video perhatikan unsur komunikasi verbal dan non verbal sehingga audiens tertarik dan paham yang saudara presentasikan.
- Upload ke Youtube dan link dikumpulkan di Kulon2 maksimal Kamis tgl 12 November 2020 Jam 12.00 wib (siang)

