

# TEORI MOTIVASI

---

# DEFINISI MOTIVASI

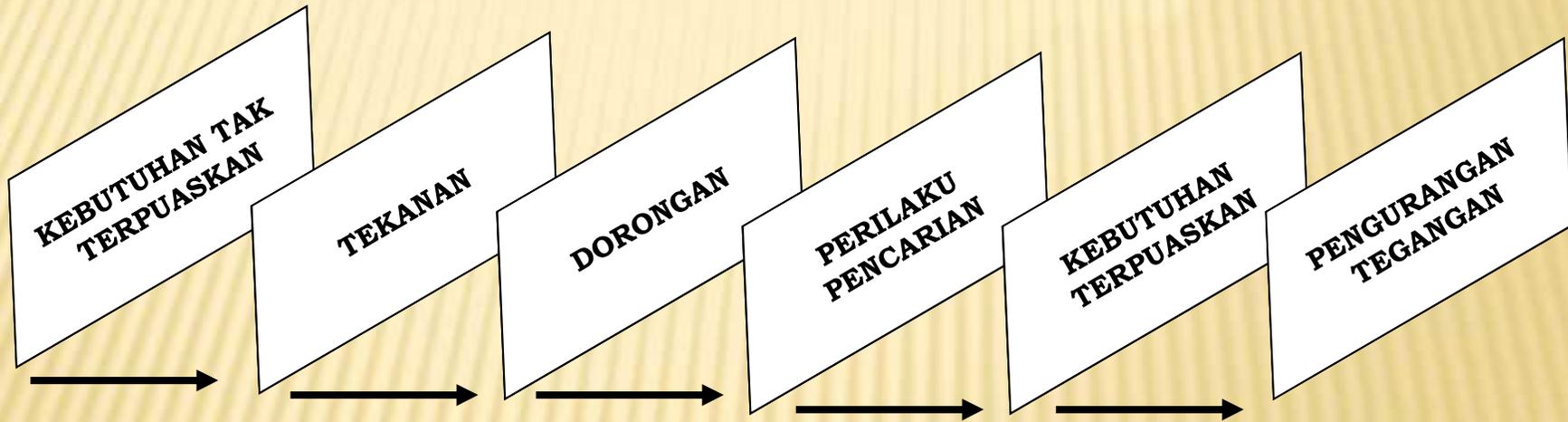
Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual



Kunci dari definisi di atas adalah

1. Upaya
2. Tujuan organisasi
3. Kebutuhan

# PROSES MOTIVASI



# TEORI INTI MOTIVASI MASLOW

Maslow memisahkan lima tingkatan ke dalam Kebutuhan order rendah & kebutuhan order tinggi

1. Kebutuhan order rendah : kebutuhan yang dipenuhi secara eksternal yakni akan rasa aman dan fisiologis
2. Kebutuhan order tinggi : kebutuhan yang dipenuhi secara internal yakni rasa sosial, penghargaan dan aktualisasi diri



## 2. TEORI DOUGLAS MCGREGOR ( TEORI X DAN TEORI Y )

---

Teori McGregor memandang bahwa manusia pada dasarnya ditandai oleh hal yang positif dan negatif

Teori X : bahwa manusia / karyawan tidak menyukai kerja, malas, tidak ada rasa tanggung jawab dan harus selalu dipaksa utk berprestasi

Teori X didasarkan pada pola pikir konvensional

Teori Y : bahwa manusia menyukai kerja, kreatif, bertanggungjawab dan berkomitmen terhadap pengarahan diri dlm pekerjaan

Teori Y memandang dari sisi optimis

Jika dihubungkan dengan Teori Maslow maka implikasinya mengarah pada :

Teori X mengandaikan bahwa kebutuhan order rendah lebih mendominasi perilaku individu

Teori Y mengandaikan bahwa kebutuhan order tinggi lebih mendominasi perilaku individu

### 3. TEORI MOTIVASI HYGIENE ( F. HERZBERG ) ATAU TEORI DUA FAKTOR

**Menurut Teori ini ada 2 faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang**

1. Faktor Pemuas (Intrinsic motivation ) mrpk faktor pendorong seseorang utk berprestasi yang bersumber dari dalam diri individu :kepuasan kerja, prestasi, pengakuan, peluang utk maju, kemungkinan pengembangan karier & tanggung jawab
2. Faktor Pemeliharaan (Maintenance Factors ) mrpk faktor ekstrinsik utk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia.

Faktor Hygiene ini meliputi : kompensasi, kebijakan perusahaan, supervisi, kondisi kerja dan hubungan antar manusia

**Teori ini menyarankan jika ingin memotivasi seseorang pada pekerjaannya lebih baik menekankan pada faktor intrinsik seperti prestasi, pengakuan terhadap pekerjaan, tanggung jawab dan pengembangan karier**

## 4. TEORI KONTEMPORER MOTIVASI

### ✘ TEORI ERG(Existence, Relatedness, Growth ) dari Clayton P. Alderfer

- modifikasi dari teori maslow
- Existence Needs : kebutuhan yang berhubungan dg fisik dari eksistensi pegawai spt makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan
- Relatedness Needs : Kebutuhan interpersonal yaitu kepuasan dlm berinteraksi dgn lingkungan kerja
- Growth Needs : kebutuhan utk mengembangkan kemampuan diri

### ✘ Teori motivasi berprestasi ( David Mc Clelland )

- Kebutuhan akan prestasi ( achieve ment needs nAch ) : selalu menghindari spekulasi dan mempunyai tanggungjawab, mempunyai semangat dan ingin unggul dlm tiap kesempatan, berinisiatif tinggi, senang pada tantangan
- Kebutuhan akan kekuasaan :selalu bersedia menjadi pelopor, dapat mempengaruhi orang lain, mempunyai sifat mendesak orang lain akan kemauannya.

- ✘ Kebutuhan akan persahabatan : senang berteman dan mempunyai rasa sosial yang tinggi, mau mengubah pendapat sendiri untuk menghindari bentrokan, suka membantu orang lain dalam tiap kesempatan

## 5. Teori Proses

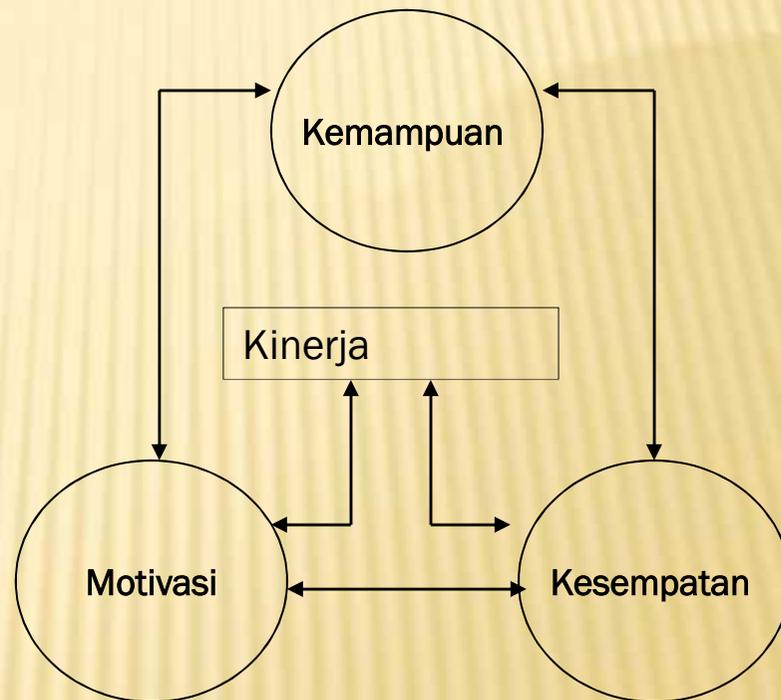
Teori ini menyatakan : seorang karyawan dimotivasi utk menjalankan tingkat upaya yang tinggi jika ia menyakini upaya tersebut menghantarkan kpd penilaian kinerja yang baik, penilaian yang baik akan mendorong ganjaran organisasional (bonus, gaji, promosi) dan hal tersebut akan memuaskan tujuan pribadi seorang karyawan

## DIMENSI KINERJA

### 1. Expectancy Theory

- a. Hubungan Upaya dengan Kinerja individu : kemungkinan yg dipersepsikan oleh individu utk mengeluarkan upaya ttt yg mendorong kinerja
- b. Hubungan kinerja individu dengan ganjaran organisasional : tingkatan di mana individu berkinerja yg akan mendorong tercapainya suatu keluaran yang diinginkan
- c. Hubungan ganjaran organisasi dengan tujuan pribadi

$$\text{Kinreja} = f ( A \times M \times O )$$



## 2. TEORI Keadilan

“Individu membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan mereka dengan input/output orang lain secara relevan “

Terdapat 4 perbandingan acuan dlm teori keadilan :

1. Didalam diri sendiri : pengalaman seorang karyawan dlm posisi yg berbeda
2. Diluar diri sendiri : pengalaman seseorang di luar posisi organisasi
3. Dalam diri orang lain : individu/kelompok didlm organisasi karyawan itu
4. Diluar diri orang lain individu/kelompok diluar organisasi karyawan itu

## 3. Teori Penguatan/pengukuhan

**Teori ini didasarkan oleh hubungan sebab-akibat dari suatu perilaku dengan pemberian kompensasi**

1. **Pengukuhan Positif adalah bertambahnya frekuensi perilaku terjadi apabila pengukuh positif diterapkan bersyarat**
2. **Pengukuhan negatif adalah bertambahnya frekuensi perilaku terjadi apabila pengukuh negatif diterapkan bersyarat**

**Kedua pengukuh di atas dikaitkan dengan PRINSIP HUKUMAN yang berlaku**