MOTIVATION


PENERBIT UNIKOM
AGAR DIMANFAATKAN OLEH SETIAP DOSEN
UNIKOM UNTUK PENERBITAN BUKUNYA

M O T I V A S I

➔MOTIVASI ADALAH SIFAT YANG DIMILIKI SESEORANG TERKAIT DENGAN KEPUASAN KERJA *(JOB SATISFACTION)* DAN SEMANGAT KERJA *(MORALE).*

- TERMOTIVASI ➔ KINERJA MENINGKAT
- TIDAK TERMOTIVASI ➔ KINERJA TETAP ATAU MENURUN

TEORI MOTIVASI

- Teori Motivasi Klasik
- Teori Perilaku
- Teori Hierarki Kebutuhan Maslow
- Teori X, Teori Y, dan Teori Z
- Teori Dua Faktor
- Teori Harapan
- Teori Keadilan

Teori Motivasi Klasik

- *Pekerja termotivasi semata-mata oleh uang.*
- Dikemukakan oleh Frederick Taylor
- Dikenal sebagai manajemen ilmiah (*scientific management)*
- Menghasilkan penelitian waktu dan gerakan *(time and motion studies)*
- Tehnik rekayasa industri bagi efisiensi pekerjaan di perusahaan

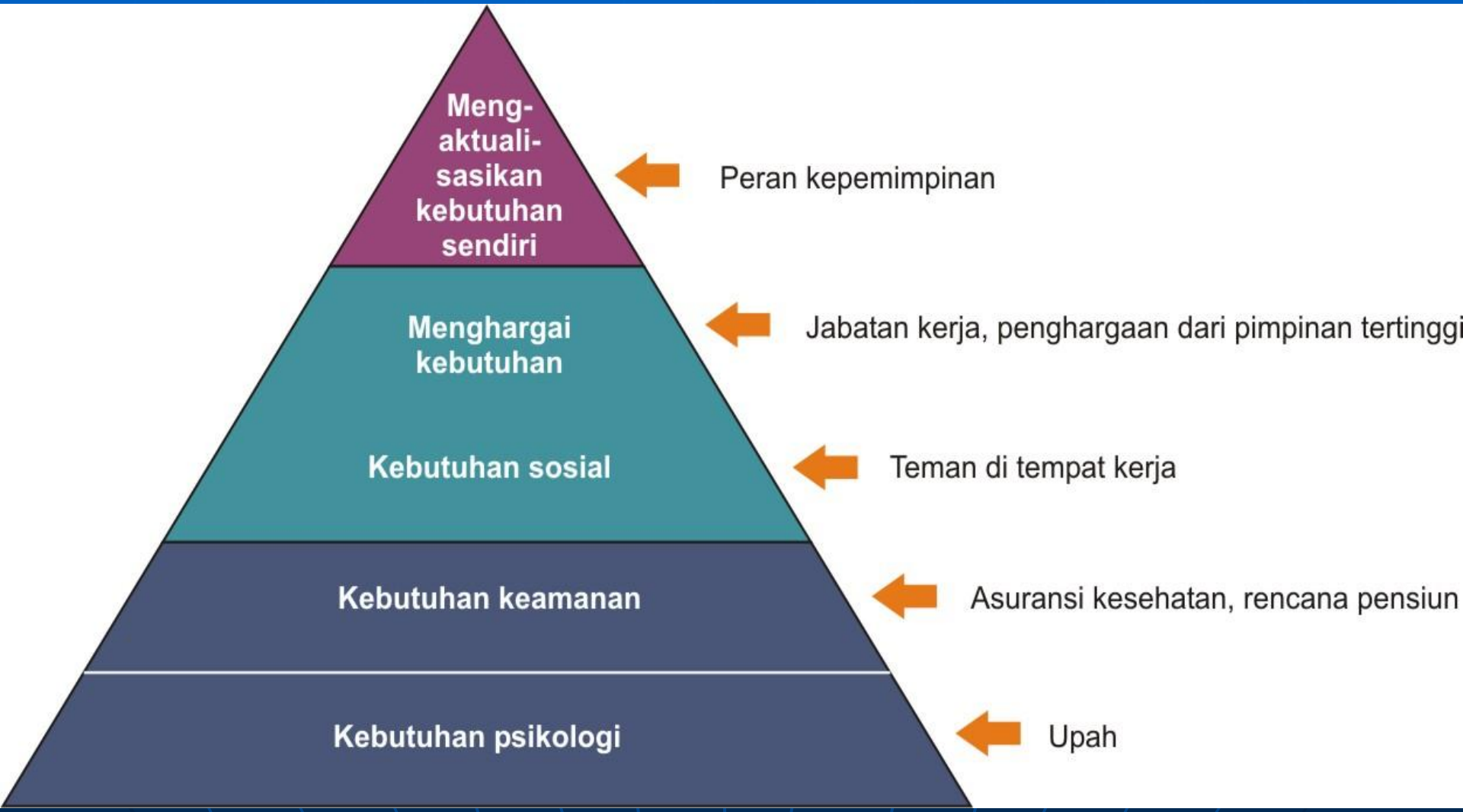
Teori Perilaku

- *Produktivitas akan meningkat apabila karyawan diberi perhatian khusus*
- Oleh para peneliti Harvard
- Para manajer disarankan untuk lebih banyak memperhatikan karyawannya

Hierarki Kebutuhan Maslow

- Teori motivasi yang mengklasifikasi-kan lima tingkat kebutuhan manusia
- Dikemukakan oleh Abraham Maslow
- Kebutuhan yang lebih rendah dari hierarki harus dipenuhi dahulu sebelum kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi.
- Setiap orang memiliki tingkat kebutuhan yang berbeda dan termotivasi oleh hal-hal yang berbeda pula..

Hierarki Kebutuhan Maslow

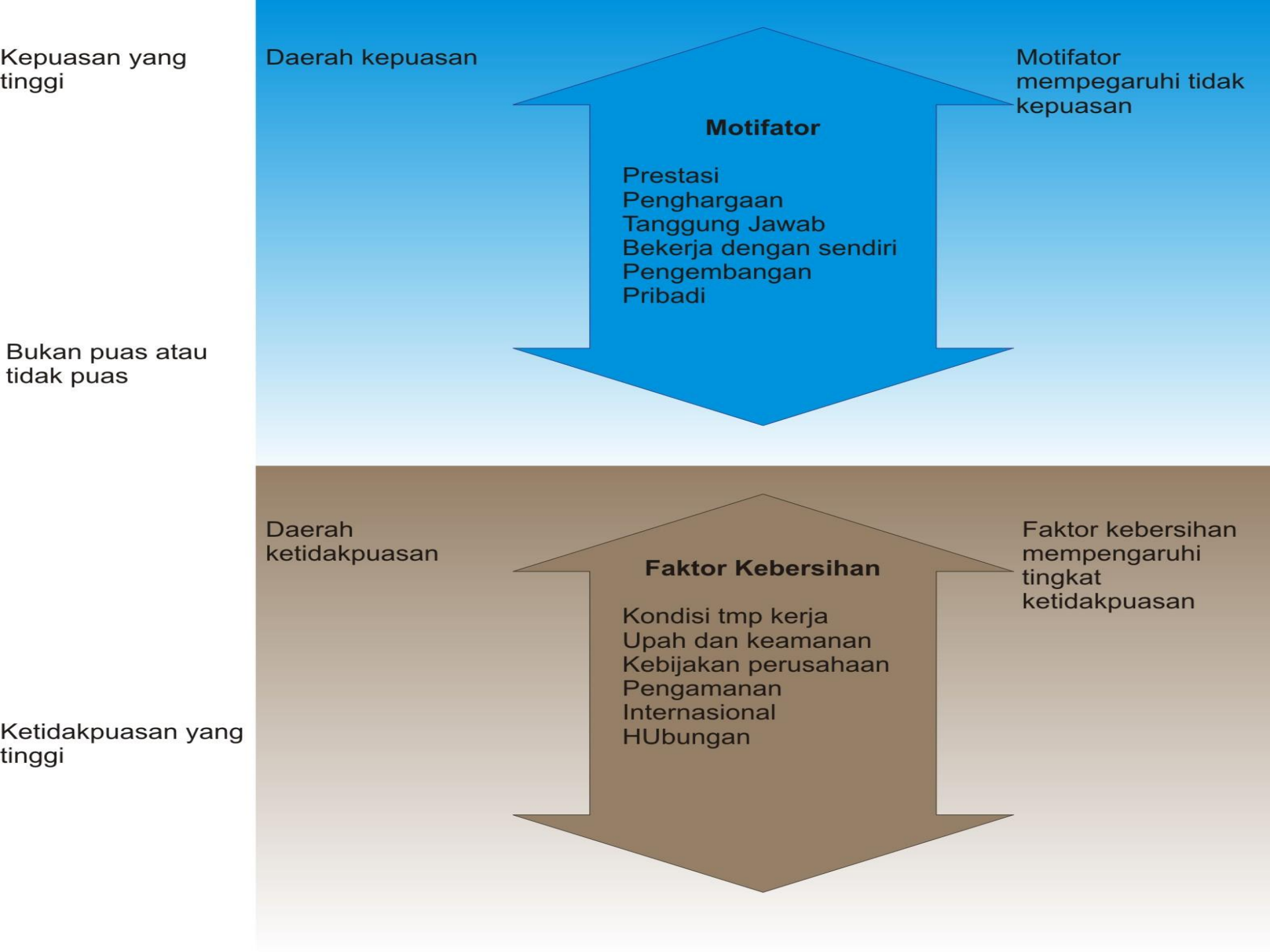


Model Sumber Daya Manusia: Teori X, Teori Y, dan Teori Z

- **Teori X** menyatakan bahwa orang-orang pada dasarnya malas dan tidak mau bekerja sama. Karenanya mereka harus dihukum atau diberi imbalan agar menjadi produktif
- **Teori Y** menyatakan bahwa orang-orang pada dasarnya energik, berorientasi ke perkembangan, memotivasi diri sendiri, dan tertarik untuk menjadi produktif
- **Teori Z** merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan penyertaan karyawan pada semua tingkat dan memperlakukan mereka seperti keluarga (gabungan terbaik teori X dan Y)
- Teori X dan teori Y → oleh Douglas McGregor
- Teori Z → oleh William Ouchi

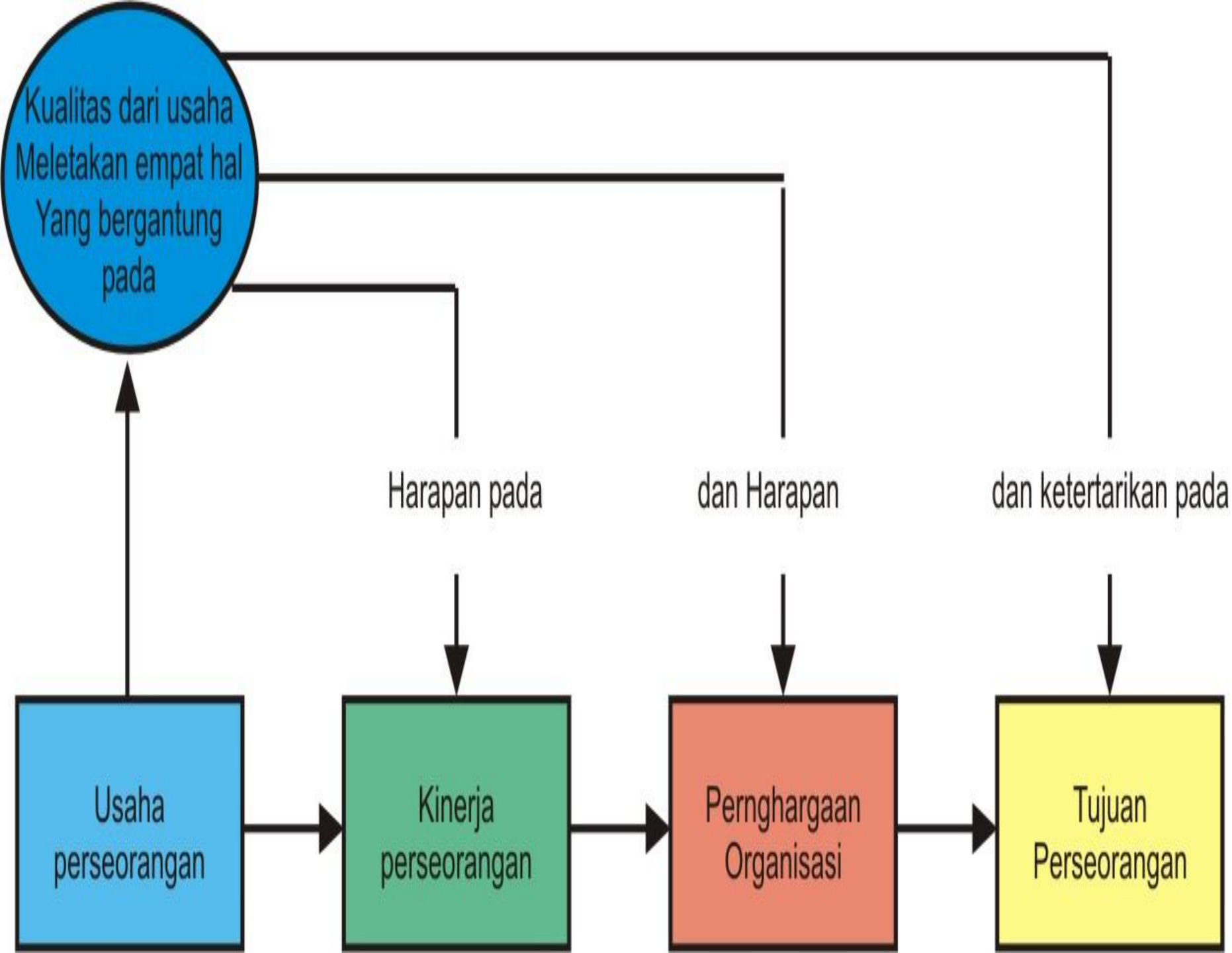
Teori Dua Faktor

- Kepuasan kerja ditentukan oleh dua faktor : **hiegienis dan motivasi**
- Dikemukakan oleh Frederick Herzberg
- Faktor higienis : kondisi tempat kerja
- Faktor motivator : kesempatan untuk berprestasi dan penghargaan


Kepuasan yang tinggi
Daerah kepuasan
Motifator mempegaruhi tidak kepuasan
Motifator
Prestasi
Penghargaan
Tanggung Jawab
Bekerja dengan sendiri
Pengembangan
Pribadi
Bukan puas atau tidak puas
Daerah ketidakpuasan
Faktor kebersihan mempengaruhi tingkat ketidakpuasan
Faktor Kebersihan
Kondisi tmp kerja
Upah dan keamanan
Kebijakan perusahaan
Pengamanan
Internasional
HUbungan
Ketidakpuasan yang tinggi

Teori Harapan

- Para pekerja melandasi usaha mereka dengan harapan akan kinerja mereka sendiri, harapan akan penghargaan untuk kinerja tersebut, dan nilai dari penghargaan itu.
- Orang termotivasi bekerja karena ingin mendapatkan imbalan yang mereka inginkan dan percaya mereka mempunyai peluang atau harapan yang masuk akal untuk dapat meraihnya.


Kualitas dari usaha
Meletakan empat hal
Yang bergantung
pada
Harapan pada
dan Harapan
dan ketertarikan pada
Usaha
perseorangan
Kinerja
perseorangan
Pernghargaan
Organisasi
Tujuan
Perseorangan

Teori Keadilan

- Orang mengevaluasi perlakuan pemberi kerja terhadap mereka dibandingkan dengan perlakuan pemberi kerja terhadap orang-orang lain
- Perlakuan adil atau tidaknya akan dilihat dari analisa mereka atas input (waktu, usaha, pendidikan, pengalaman) dan output (gaji, fasilitas, pengakuan, keamanan).
- Bila merasa tidak diperlakukan secara adil maka suasana kerja akan menjadi tidak kondusif karena karyawan akan mengeluh, kurang semangat, meminta kenaikan gaji, atau meninggalkan pekerjaan mereka

STRATEGI MEMOTIVASI KARYAWAN

- **Modifikasi Perilaku** ➔ penerapan sistematis atas penghargaan-penghargaan dan hukuman-hukuman *(rewards and punishments)* untuk mengubah perilaku karyawan
- **Menentukan Sasaran** ➔ Kegiatan kolaboratif, berkomunikasi, bertemu, menetapkan sasaran bersama-sama antara manager dan karyawan akan memberikan effek dimana karyawan merasa merupakan bagian penting dari tim/perusahaan dan menjadi kunci bagi meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan
- **Partisipasi dan Pemberdayaan Karyawan** ➔ membuat karyawan lebih berkomitmen terhadap sasaran organisasi, karena mereka sendirilah yang membantu membentuknya
- **Program Pengayaan Pekerjaan** ➔ rotasi kerja ke berbagai posisi di dalam perusahaan yang sama akan mengembangkan peluang pertumbuhan untuk menambah satu atau lebih faktor motivasi bagi karyawan
- **Program Perancangan Ulang Pekerjaan** ➔ untuk mencapai kecocokan yang lebih memuaskan antara para pekerja dan pekerjaan mereka. Dapat memotivasi individu yang sangat menginginkan pertumbuhan karier atau prestasi

MEMBERIKAN VALUE KEPADA KARYAWAN

Pemimpin sejati harus dapat melahirkan bintang-bintang baru dengan mengkontribusi nilai (value) kepada karyawan dan organisasinya

1. **Apresiasi**
2. **Harapan dan Optimisme**
3. **Beri Pengetahuan dan Cara-cara Baru**
4. **Keteladan**
5. **Inspirasi**