



MOTIVASI KERJA

SASTRI

A golden key lies diagonally across a torn, light-brown piece of paper. The word "SUCCESS" is written in a dark, serif font on the paper, with the key partially obscuring it. The background is a warm, orange-brown gradient. The text "MOTIVASI ????" is overlaid in white, bold, sans-serif font at the bottom center.

MOTIVASI ???

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)

Definisi 3:

- Motivation has to do with a set of independent / dependent variable relationship that explain the **direction, and persistence of individual's behavior**, holding constant the effects of attitude, skill, and understanding of the task, and the constraints operating in the environment (Campbell & Pritchard dalam *Steers and Porter*, 1991 : 5)

Definition of Motivation

Motivation - the process of arousing and sustaining goal-directed behavior

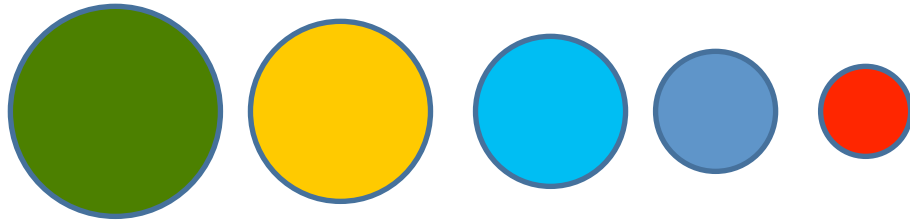


MOTIVATION

The processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal.

Key Elements

- 1. Intensity: how hard a person tries**
- 2. Direction: toward beneficial goal**
- 3. Persistence: how long a person tries**



**Mengapa kita perlu
MOTIVASI ???**



Ubah MINDSET Anda!



Semua memulai dari KEYAKINAN dalam Pikirannya

DREAM



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.

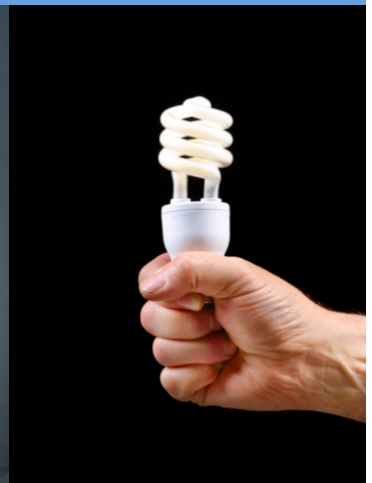
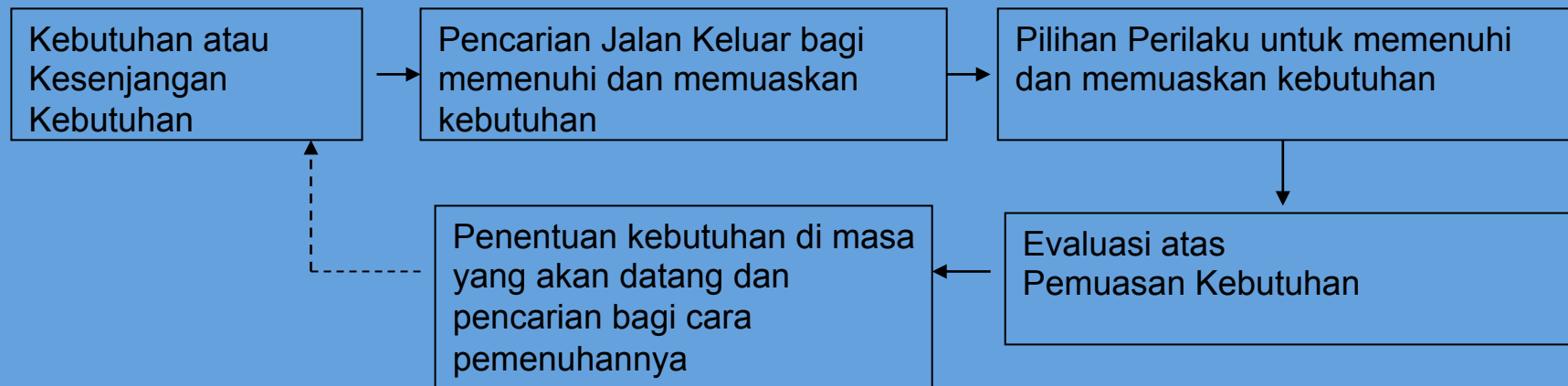
Be Innovative

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

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

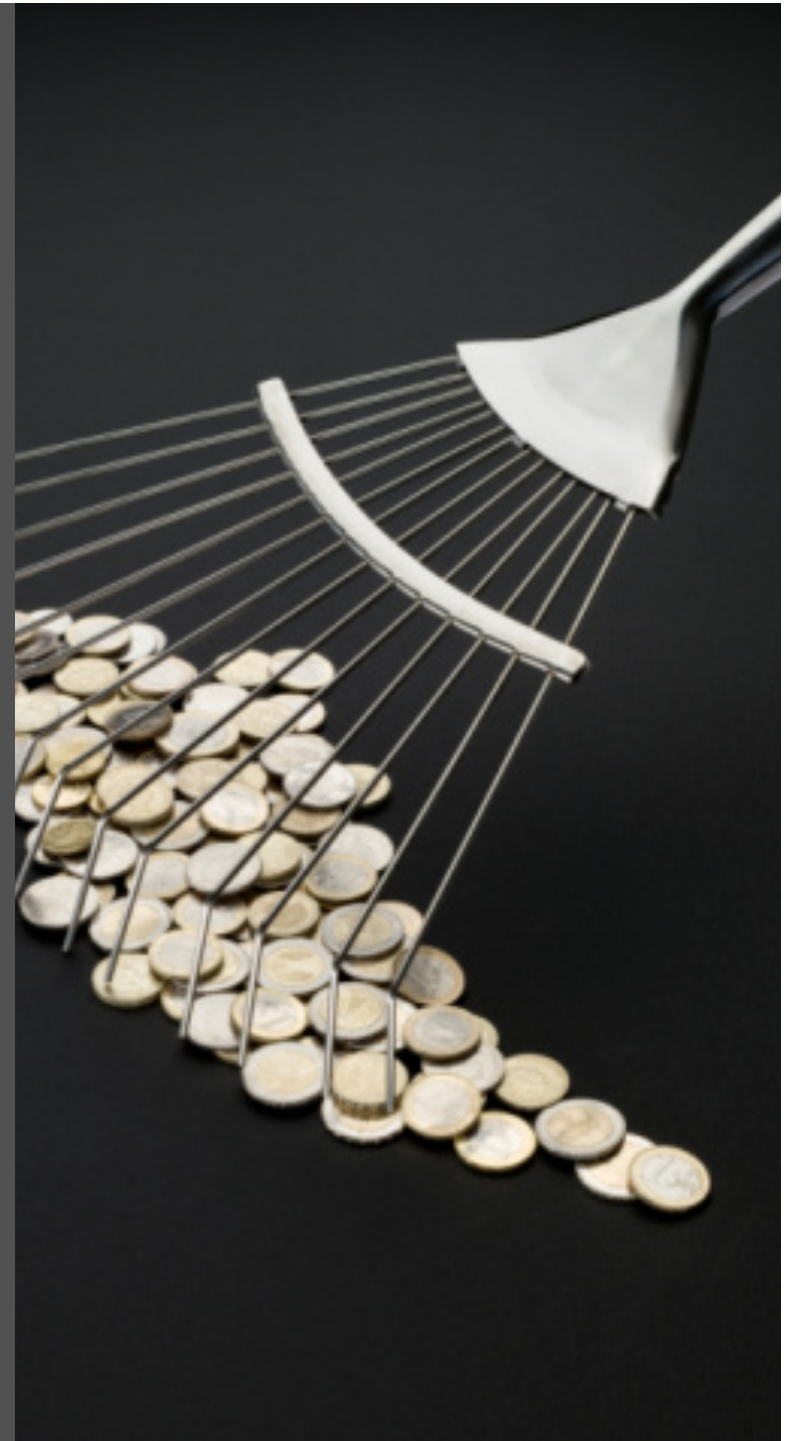


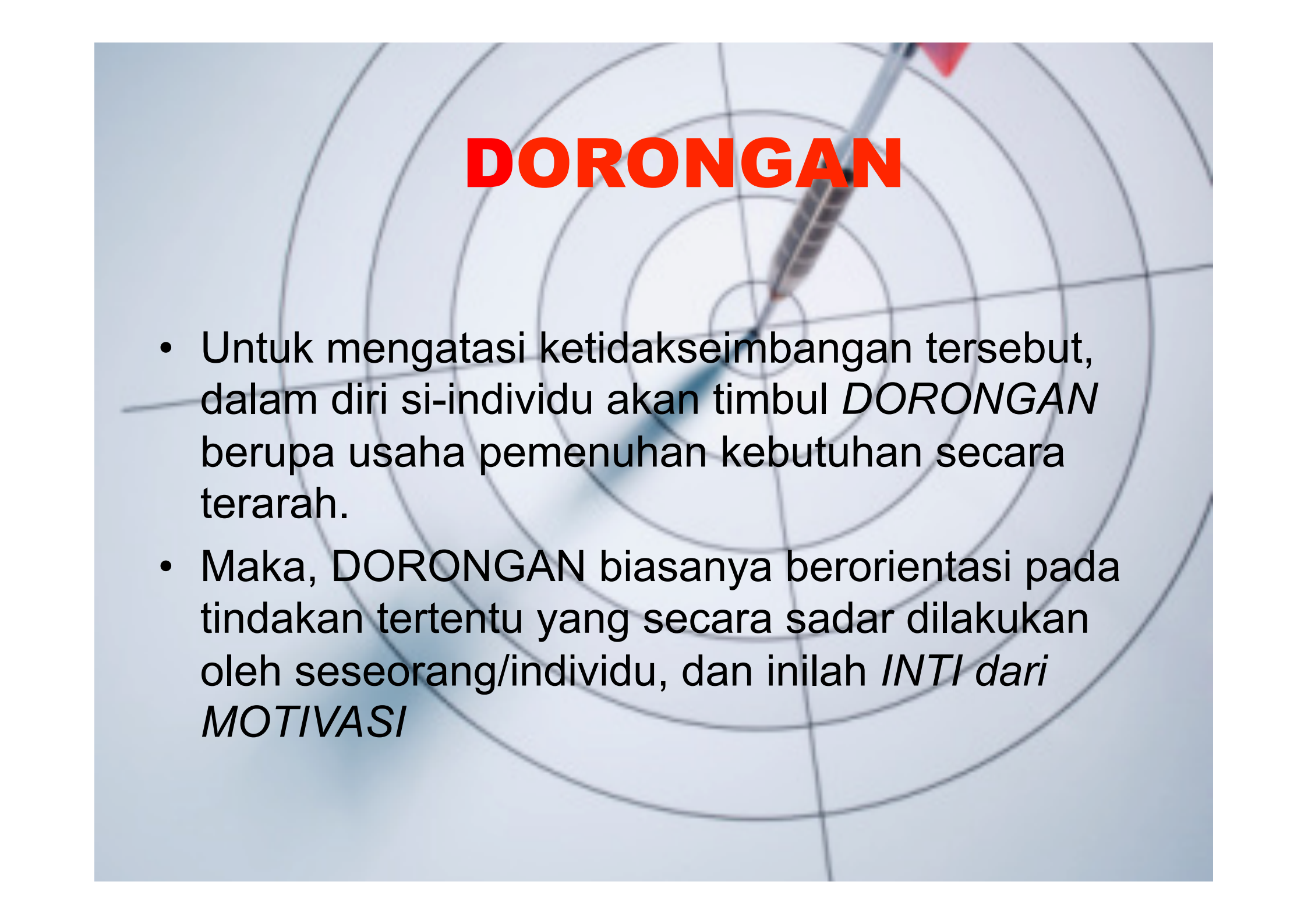
Motivasi Sebagai Pendorong Individu



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*).



The background of the slide features a light blue target with concentric circles and radial lines. A pen with a red eraser and a blue barrel is positioned diagonally, pointing towards the center bullseye of the target.

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)

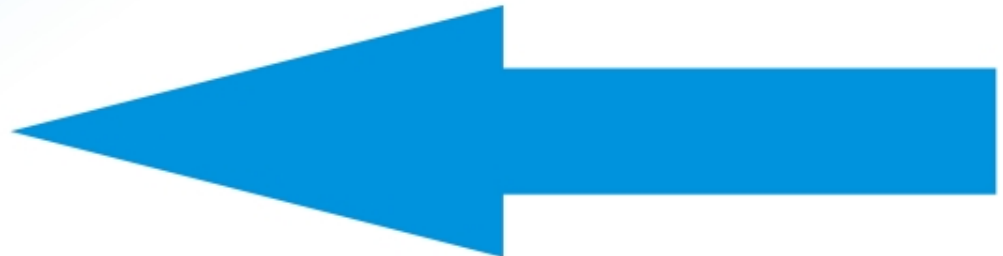
- ❖ Orang cenderung akan membandingkan insentif atau *reward* yang diperolehnya dengan insentif yang diterima oleh orang lain yang mempunyai beban kerja yang serupa. Bila besarnya insentif antara dua orang itu sama, maka akan muncul motivasi kerja. Bila lebih kecil maka akan timbul rasa kecewa yang kemudian 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 memotivasi 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.

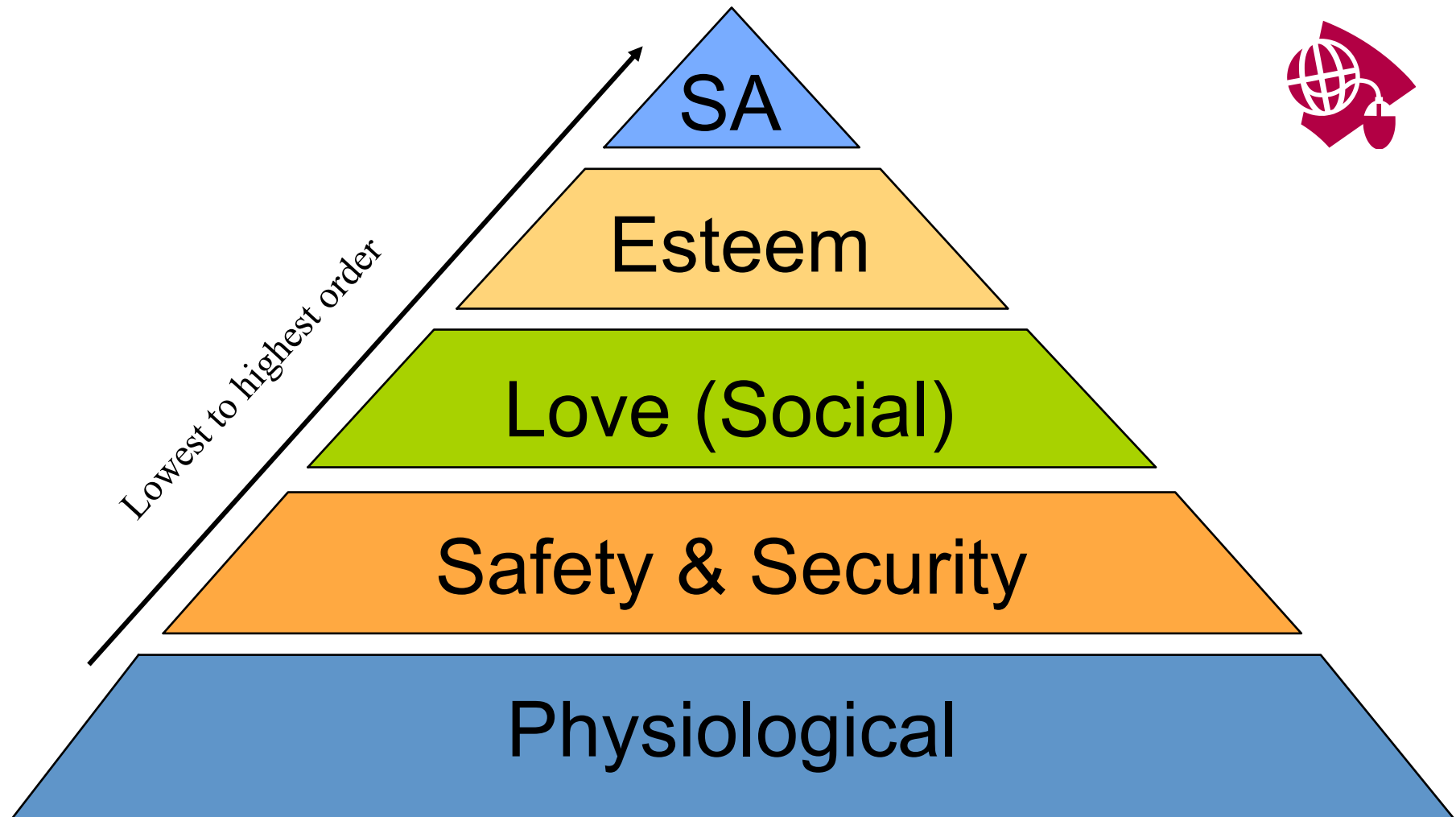


- ❖ teori hirarki kebutuhan (*Hierarchy of Needs*) dari Abraham Maslow
- ❖ teori ERG dari Clayton Alderfer
- ❖ teori tiga kebutuhan dari Atkinson dan McClelland
- ❖ teori dua faktor (*Two-Factor Theory*) dari Frederick Herzberg

Early Philosophers of Motivational Theories

- Max Weber—work contributes to salvation; Protestant work ethic
- Sigmund Freud—delve into the unconscious mind to better understand a person's motives and needs
- Adam Smith—"enlightened" self-interest; that which is in the best interest and benefit to the individual and to other people
- Frederick Taylor—founder of scientific management; emphasized cooperation between management and labor to enlarge company profits

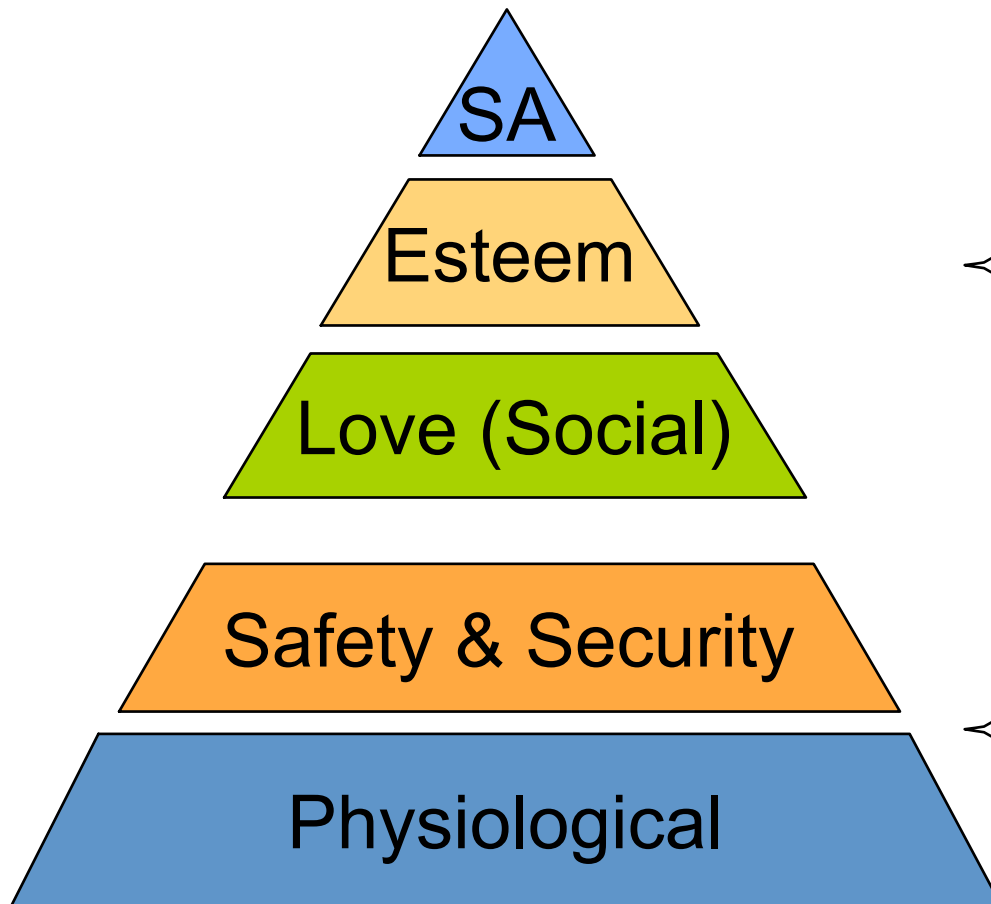
Maslow's Hierarchy of Needs



Maslow's Hierarchy of Needs



Motivational Theories X & Y

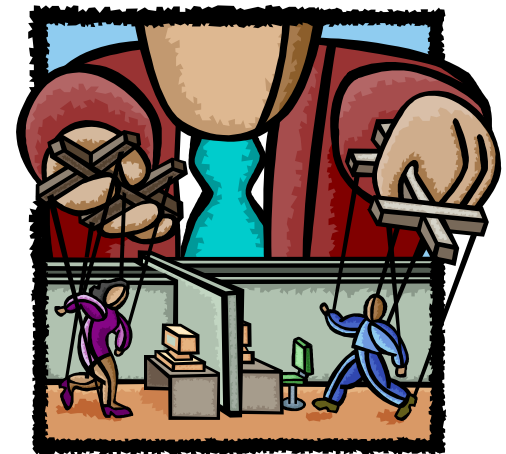


Theory Y - a set of assumptions of how to manage individuals motivated by higher order needs

Theory X - a set of assumptions of how to manage individuals motivated by lower order needs

McGregor's Assumptions About People Based on Theory X

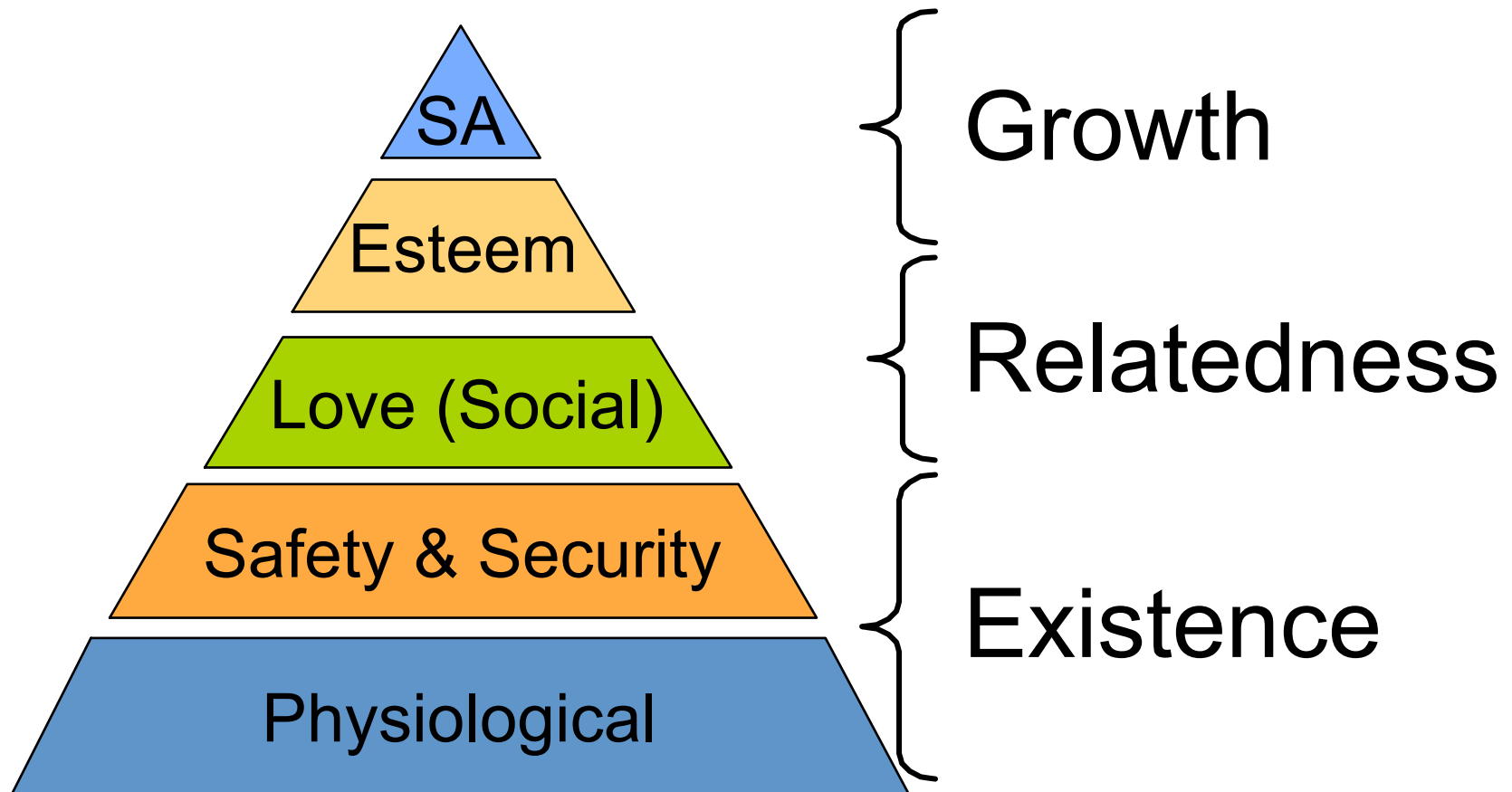
- ◎ Naturally indolent
- ◎ Lack ambition, dislike responsibility, and prefer to be led
- ◎ Inherently self-centered and indifferent to organizational needs
- ◎ Naturally resistant to change
- ◎ Gullible, not bright, ready dupes



McGregor's Assumptions About People Based on Theory Y

- ◎ Experiences in organizations result in passive and resistant behaviors; they are not inherent
- ◎ Motivation, development potential, capacity for assuming responsibility, readiness to direct behavior toward organizational goals are present in people
- ◎ Management's task—arrange conditions and operational methods so people can achieve their own goals by directing efforts to organizational goals

Alderfer's ERG Theory



McClelland's Need Theory: Need for Achievement

Need for Achievement - a manifest (easily perceived) need that concerns individuals' issues of excellence, competition, challenging goals, persistence, and overcoming difficulties



McClelland's Need Theory: Need for Power

Need for Power - a manifest (easily perceived) need that concerns an individual's need to make an impact on others, influence others, change people or events, and make a difference in life



McClelland's Need Theory: Need for Affiliation

Need for Affiliation - a manifest (easily perceived) need that concerns an individual's need to establish and maintain warm, close, intimate relationships with other people



3 Motivational Need Theories

	Maslow	Alderfer	McClelland
Higher Order Needs	Self-actualization Esteem self interpersonal	Growth	Need for Achievement
	Belongingness (social & love)	Relatedness	Need for Power
Lower Order Needs	Safety & Security interpersonal physical		Need for Affiliation
	Physiological	Existence	

Herzberg's Two-Factor Theory

Hygiene Factor - work condition related to dissatisfaction caused by discomfort or pain

- > maintenance factor
- > contributes to employee's feeling not dissatisfied
- > contributes to absence of complaints

Motivation Factor - work condition related to the satisfaction of the need for psychological growth

- > job enrichment
- > leads to superior performance & effort

Motivation–Hygiene Theory of Motivation

-
- The diagram illustrates Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation. It consists of two blue rectangular boxes. The left box, representing 'Hygiene factors', has a downward-pointing arrow at its bottom center. The right box, representing 'Motivation factors', has an upward-pointing arrow at its top center. The text 'Motivation factors increase job satisfaction' is written in purple above the right box, and 'Hygiene factors avoid job dissatisfaction' is written in purple below the left box.
- Company policy & administration
 - Supervision
 - Interpersonal relations
 - Working conditions
 - Salary
 - Status
 - Security

Hygiene factors avoid
job dissatisfaction

Motivation factors
increase job satisfaction

- Achievement
- Achievement recognition
- Work itself
- Responsibility
- Advancement
- Growth
- Salary?

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 peluasan 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.

