

# TEORI MOTIVASI

1. PENGERTIAN MOTIVASI
2. MODEL MOTIVASI
3. TEORI MOTIVASI

# PENGERTIAN

## Motivasi:

- ▶ Keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan
- ▶ Berbagai faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku individual

# PANDANGAN AWAL MODEL MOTIVASI

- ▶ MODEL TRADISIONAL
- ▶ MODEL HUBUNGAN MANUSIA
- ▶ MODEL SUMBERDAYA MANUSIA

# 1. MODEL TRADISIONAL

- ▶ FREDERICK TAYLOR (Manajemen Ilmiah)
- ▶ Asumsi: Manajer mengetahui mengenai pekerjaan lebih baik daripada karyawan, yang pada dasarnya malas dan hanya dapat diberi motivasi dengan UANG
- ▶ Semakin banyak yang dihasilkan oleh karyawan karyawan semakin besar upahnya.
- ▶ Contoh: komisi yang dibayarkan kepada wiraniaga

## 2. MODEL HUBUNGAN MANUSIA

- ▶ Elton Mayo
- ▶ Kebosanan dan pekerjaan yang berulang-ulang merupakan faktor yang menurunkan motivasi
- ▶ Kontak sosial membantu menciptakan dan mempertahankan motivasi

# 3. MODEL SUMBERDAYA MANUSIA

- ▶ Douglas McGregor
- ▶ Teori X sebagai pandangan Tradisional → dalam diri orang terdapat sikap tidak suka akan pekerjaan, meskipun mereka menganggap pekerjaan itu perlu tetapi mereka akan menghindari tanggung jawab
- ▶ Teori Y lebih optimistik → orang ingin bekerja dan memperoleh kepuasan dari pekerjaan tersebut.
- ▶ Manajemen Partisipatif adalah cara untuk memotivasi karyawan

# TEORI MOTIVASI

1. TEORI PETUNJUK (Prescriptive Theories) → bagaimana memotivasi karyawan. Didasarkan pada pengalaman dan coba-coba
2. TEORI ISI (Content Theories) → sering disebut teori kebutuhan. “APA” PENYEBAB PERILAKU seseorang
3. TEORI PROSES (Process Theories) → “BAGAIMANA” perilaku dimulai dan dilaksanakan

# TEORI ISI (CONTENT THEORIES)

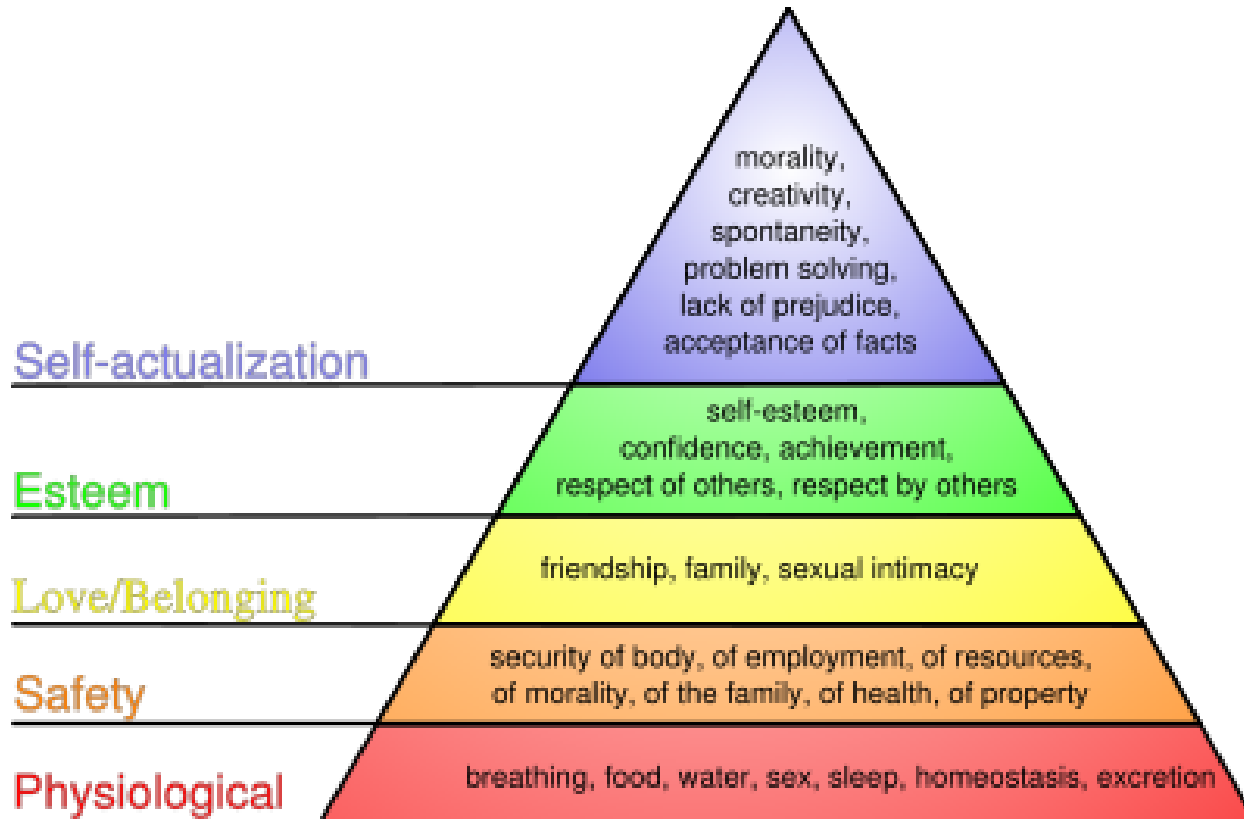
1. Teori Hierarkhi Kebutuhan ABRAHAM MASLOW
2. Teori 2 Faktor FREDERICK HERZBERG
3. Teori Prestasi DAVID McCLELLAND



# HIERARKHI KEBUTUHAN MASLOW

- ▶ Kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hierarki (tingkatan) dari kebutuhan terendah sampai tertinggi
- ▶ Kebutuhan yang telah terpuaskan akan berhenti menjadi motivator utama dari perilaku dan digantikan kebutuhan selanjutnya yang mendominasi. Meskipun suatu kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku dan tidak hilang hanya intensitasnya lebih kecil.
- ▶ Proses pemenuhan kebutuhan ini saling tergantung dan saling menopang.

# Hierarkhi Kebutuhan Maslow



# TEORI 2 FAKTOR HERZBERG

## ▶ FAKTOR PEMUAS (MOTIVATORS)

- Prestasi
- Penghargaan
- Pekerjaan kreatif dan menantang
- Tanggung Jawab
- Kemajuan dan peningkatan

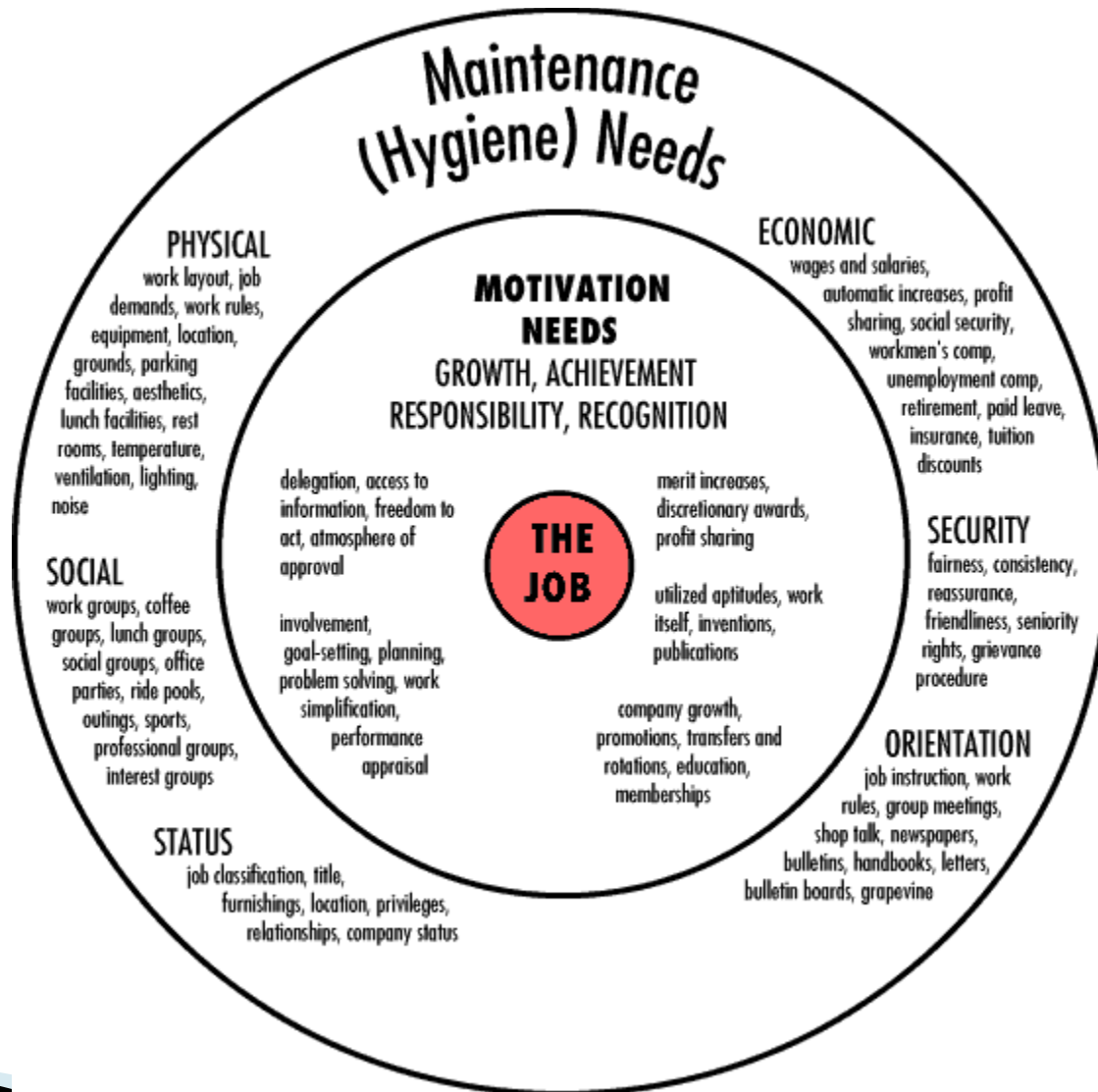
→ Faktor Intrinsik yang dapat memotivasi karyawan untuk melaksanakan keinginan manajer

## ▶ FAKTOR PEMELIHARAAN (HYGIENE FACTORS)

- Kebijakan dan administrasi perusahaan
- Kualitas pengendalian teknik
- Kondisi kerja
- Hubungan kerja
- Status pekerjaan
- Keamanan kerja
- Kehidupan pribadi
- Penggajian

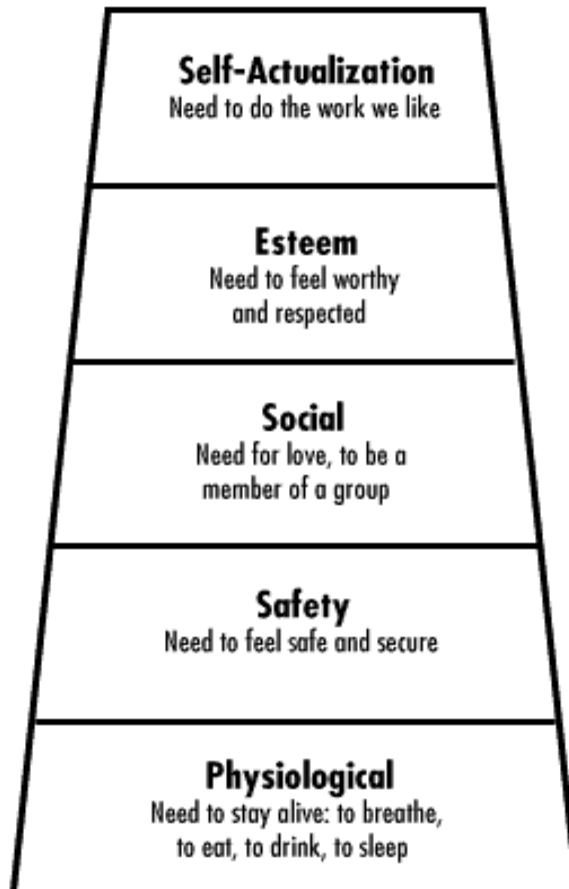
→ Sebagai faktor negatif (yang ekstrinsik), dapat mengurangi dan menghilangkan ketidakpuasan kerja dan menghindarkan masalah, tetapi tidak akan digunakan untuk memotivasi bawahan

# TEORI 2 FAKTOR HERZBERG

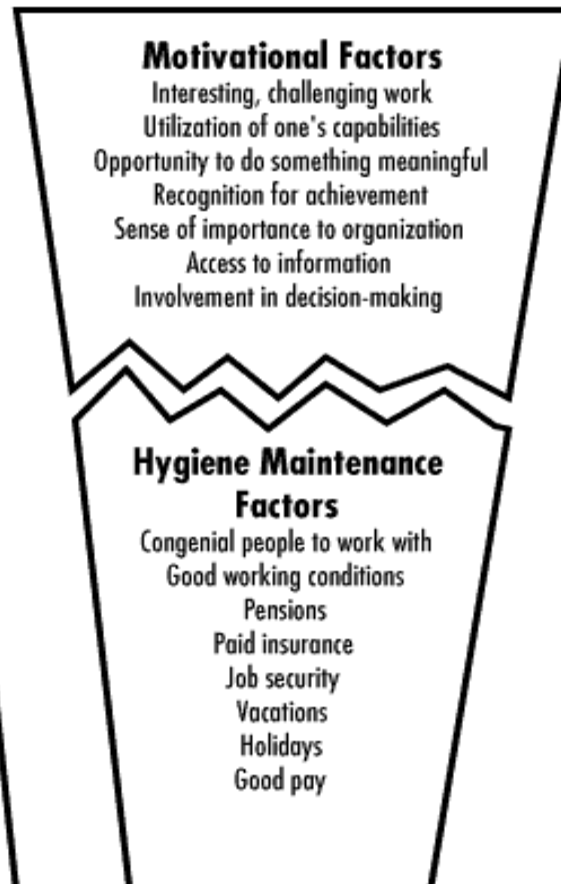


# PERBANDINGAN TEORI MASLOW DAN HERZBERG

## Maslow's Hierarchy of Needs



## Herzberg's Motivation Hygiene Theory



# TEORI PRESTASI DAVID McCLELLAND

- ▶ **McClelland's Learned Needs** divides motivation into needs for **power, affiliation, and achievement.**
- ▶ **Achievement N–Ach** → motivated people thrive on pursuing and attaining goals. They like to be able to control the situations in which they are involved. They take moderate risks. They like to get immediate feedback on how they have done. They tend to be preoccupied with a task–orientation towards the job to be done.
- ▶ **Power N–Pow** → motivated individuals see almost every situation as an opportunity to seize control or dominate others. They love to influence others. They like to change situations whether or not it is needed. They are willing to assert themselves when a decision needs to be made.
- ▶ **Affiliation N–Aff** → motivated people are usually friendly and like to socialize with others. This may distract them from their performance requirements. They will usually respond to an appeal for cooperation.

# TEORI PROSES (PROCESS THEORIES)

- ▶ Teori Pengharapan (Expectancy Theory) → VICTOR VROOM
- ▶ Teori Pembentukan Perilaku atau Teori Penguatan (Reinforcement Theory) → B.F. SKINNER
- ▶ Teori PORTER–LAWLER
- ▶ Teori Keadilan (Equity Theory)

# TEORI PENGHARAPAN (EXPECTANCY THEORY)

- ▶ Dikemukakan oleh VICTOR VROOM
- ▶ **Vroom's Expectancy Model** suggests that people choose among alternative behaviors because they anticipate that particular behaviors will lead to one or more desired outcomes and that other behaviors will lead to undesirable outcomes.
- ▶ **Expectancy** is the belief that effort will lead to first-order outcomes, any work-related behavior that is the direct result of the effort an employee expends on a job.

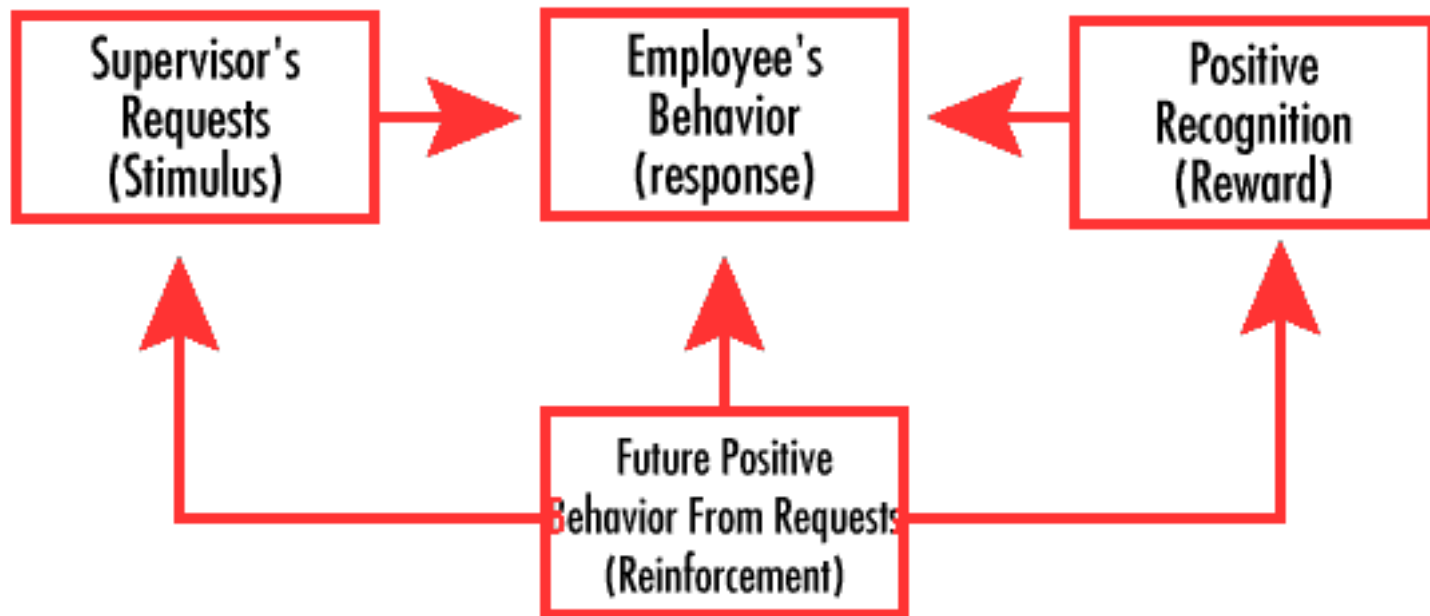


# TEORI PEMBENTUKAN PERILAKU (TEORI PENGUATAN)

- ▶ Dikemukakan oleh B.F. SKINNER
- ▶ Perilaku yang diikuti dengan konsekuensi pemuasan cenderung diulang, sedangkan perilaku yang diikuti konsekuensi hukuman cenderung tidak diulang
- ▶ Perilaku (tanggapan) individu terhadap situasi atau kejadian (Stimulus) adalah penyebab konsekuensi tertentu

# TEORI PENGUATAN SKINNER

## The Reinforcement Process



Terdapat 4 teknik untuk mengubah perilaku bawahan:

1. Penguatan Positif
2. Penguatan Negatif
3. Peniadaan (Pemadaman)
4. Hukuman

# TEORI PORTER-LAWLER

- ▶ Adalah teori pengharapan dengan versi orientasi masa mendatang, dan antisipasi tanggapan atau hasil.
- ▶ Manajer tergantung pada pengharapan di masa mendatang dan bukan pengalaman masa lalu dan berdasarkan probabilitas tertentu maka pengharapan yang dirasakan terhadap usaha yang dijalankan, prestasi yang dicapai, penghargaan yang diterima, kepuasan terjadi dan ini akan mengarah ke usaha di masa yang akan datang

# TEORI KEADILAN (EQUITY THEORY)

- ▶ **Equity** is the perception of fairness involved in rewards given. A fair or equitable situation is one in which people with similar inputs experience similar outcomes. Employees will compare their rewards with the rewards received by others for their efforts. If employees perceive that an inequity exists, they are likely to withhold some of their contributions, either consciously or unconsciously, to bring a situation into better balance.

# Equity Theory

