

## Bab 10

# MOTIVASI

# MOTIVASI

MOTIVASI →

keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan

# 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**)

# MOTIVASI

Keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan

# *MOTIVASI* = *Movere*

- Secara taksonomi **Motivasi** berasal dari kata latin **Movere** (bergerak)
- Untuk itu Leader HARUS selalu dpt memelihara semangat, kesadaran, dan kesungguhan dari bawahannya untuk terus menunjukkan kinerja yang optimal.
- Dengan kata lain, salah satu tantangan BERAT bagi Organisasi adalah **Bagaimana motivasi dpt tumbuh dan terbina dengan baik ??**

# Dimensi motivasi



# 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.



# Pandangan tentang motivasi :

1. Model Tradisional
2. Model Hubungan Manusiawi
3. Model Sumber Daya Manusia

# MODEL TRADISIONAL

1. **Bekerja pada dasarnya tidak disukai banyak orang**
2. **Jarang yang dapat menangani pekerjaan yang sifatnya memerlukan kreatifitas, disiplin dan pengendalian diri**
3. **Manajer harus mengawasi dan mengendalikan bawahan**
4. **Tugas terperinci dan operasi mudah dipelajari**
5. **Orang bersedia bekerja jika balas jasanya memadai**
6. **Berproduksi sesuai standar**

# MODEL HUBUNGAN MANUSIAWI

1. Orang ingin merasa berguna dan penting
2. Orang ingin memiliki dan diakui sebagai individu
3. Kebutuhan lebih penting dari uang dalam memotivasi orang untuk bekerja
4. Manajer harus membuat setiap karyawan merasa berguna dan penting
5. Pembagian informasi kepada bawahan dan keterlibatan keputusan rutin sangat penting
6. Pemuasan kebutuhan akan meningkatkan semangat kerja

# MODEL SUMBER DAYA MANUSIA

1. Bekerja pada dasarnya menyenangkan
2. Sebagian besar orang lebih kreatif, disiplin diri
3. Manajer harus memanfaatkan potensi sumber daya manusia
4. Manajer menciptakan lingkungan yang menyenangkan
5. Manajer mendorong partisipasi penuh
6. Kepuasan kerja akan meningkat sejalan dengan pemanfaatan SDM secara penuh

# TEORI-TEORI MOTIVASI

**Ada 3 kelompok :**

**1. TEORI PETUNJUK**

- > Mengemukakan bagaimana memotivasi para karyawan
- > Teori ini didasarkan atas pengalaman coba- coba

**2. TEORI ISI**

- > Disebut teori kebutuhan
  - a. Hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow
  - b. Teori Motivasi dari Frederick Herzberg
  - c. Teori prestasi dari David Mc Clelland

**3. TEORI PROSES**

- a. Teori Pengharapan
- b. Pembentukan perilaku
- c. Teori Porter-Lawler
- d. Teori Keadilan

# TEORI HIERARKI KEBUTUHAN DARI MASLOW



1. Fisiologis

2. Keamanan & rasa aman

3. Sosial

4. Harga diri

5. Aktualisasi diri



# TEORI HIERARKI KEBUTUHAN DARI MASLOW

Dari tingkatan tertinggi ke tingkatan terendah

1. **Kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri**

**Contoh : penggunaan potensi diri**

2. **Kebutuhan harga diri**

**Contoh : status atau kedudukan, prestasi penghargaan dan kehormatan diri**

3. **Kebutuhan sosial**

**Contoh : Cinta, persahabatan**

4. **Kebutuhan keamanan dan rasa aman**

**Contoh : perlindungan dan stabilitas**

5. **Kebutuhan fisiologis**

**Contoh : makan, minum, perumahan, seks, istirahat**

## ➤ Teori Motivasi dari Herzberg :

 Faktor penyebab kepuasan kerja

 prestasi

 penghargaan

 pekerjaan kreatif & menantang

 tanggung jawab

 kemajuan dan peningkatan