**Teori Konsep Motivasi (Pengertian, Jenis, Faktor Dan Proses Motivasi Menurut Para Ahli)**

**Teori dan konsep motivasi** adalah pembahasan yang akan di jelaskan secara sangat mendetail pada artikel dibawah ini, yang mana didalam artikel motivasi ini akan dibahas mengenai pengertian/arti motivasi, jenis motivasi kerja, faktor motivasi kerja, proses motivasi kerja menurut para pakar/ahli. Semoga pembahasan ini bisa menjadi bahan referensi tugas anda.

**Pengertian Motivasi**

Definisi motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan **motivasi kerja adalah** pendorong semangat yang menimbulkan suatu dorongan. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.



Didalam buku Thoha (2004: 206) mengatakan bahwa perilaku manusia itu hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya di rangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Motivasi, kadang-kadang istilah ini dipakai silih berganti dengan istilah-istilah lainnya, seperti misalnya kebutuhan, keinginan, dorongan, semangat atau impuls.

Teori motivasi menurut Robbin (2003:208) yang mengatakan bahwa suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan.

Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri setiap individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dimana perilaku yang bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang kuat. Selain itu konsep motivasi digunakan untuk menunjukkan arah perilaku.

Kemudian menurut Nimran (2005 : 47) mendefinisikan motivasi adalah sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa :

a. Produktivitas

b. Kehadiran atau Prilaku kerja kreatifnya.

Sedangkan menurut Adair (2007 : 192) Motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan. Definisi yang sederhana dari kata ‘motivasi’ mungkin "membuat orang mengerjakan apa yang harus dikerjakan dengan rela dan baik".

**Jenis-jenis Motivasi**

Motivasi digolongkan menjadi dua macam yaitu sebagai berikut :

  a. **Motivasi internal**

Motivasi internal adalah motivasi yang tumbuh dari dalam diri seseorang tanpa dipengaruhi oleh orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan

  b. **Motivasi eksternal**

Motivasi eksternal adalah motivasi yang datang dari luar diri seseorang dengan harapan dapat mencapai sesuatu tujuan yang dapat menguntungkan dirinya.

Motivasi kerja tampak dalam dua segi yang berbeda yakni :

  a. Pertama

Kalau dilihat dari segi aktif atau dinamis, motivasi kerja tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja agar produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

  b. Kedua

Jika dilihat dari segi pasif motivasi nampak sebagai suatu kebutuhan juga sekaligus menggerakkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan.

**Faktor Motivasi**

Menurut Herzberg mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan sebagai berikut :

a. **Faktor pemuas** (*motivation factor*)

Faktor ini disebut dengan ***satisfier atau intrinsic motivation*** yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti :

1. **Prestasi yang diraih** (*achievement*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan

2. **Tanggung jawab** (*responbility*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa

3. **Kepuasan kerja itu sendiri** (*the work it self*)

Merupakan teori yang disebut teori tingkat persamaan kepuasan (the stady-state theory of job statisfation) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja

b. **Faktor pemelihara** (*maintenance factor*)

Faktor ini disebut dengan disatisfier atau extrinsic motivation. Faktor ini juga disebut dengan hygene factor merupakan faktor-faktor yang sifatnya eksintrik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaannya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Dan juga faktor ini disebut dissatisfier (sumber ketidakpuasan) yang dikualifikasikan kedalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut :

1. **Keamanan dan keselamatan kerja**

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja

2. **Kondisi kerja**

Kondisi kerja adalah suatu keadaan di mana karyawan mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik

3. **Hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan**

Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta kondisi kerja yang harmonis.

Menurut Chatab (2007 : 116), faktor motivasi terdiri dari seperti berikut :

a. Hasil kerja, keberhasilan atau prestasi

b. Pengakuan atau penghargaan

c. Pekerjaan yang penuh tantangan

d. Tanggung jawab yang lebih besar

e. Kemajuan dan pertumbuhan

**Teori-Teori Motivasi**

Dibawah ini akan kami jabarkan beberapa teori-teori motivasi menurut para pakar yang dapat anda pelajari yakni sebagai berikut :

a. **Teori Maslow**

Didalam teori Maslow seperti yang dikutip oleh Hasibuan (2006:152) yang menyatakan bahwa Maslow’s Need Hierarcy Theory atau **Teori Hierarki Kebutuhan adalah** mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan.

Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan yang kelima.

**Dasar Teori Hierarki Kebutuhan**

Berikut ini adalah dasar teori hierarki kebutuhan yakni sebagai berikut :

a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan selalu menginginkan lebih banyak lagi dan akan berhenti jika akhir hayatnya tiba.

b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.

c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki.

Adapun jenjang / hierarki kebutuhan manusia yang dimaksud yakni sebagai berikut :

**Hierarki atau Jenjang Kebutuhan Manusia**

1. **Kebutuhan fisik dan biologis** (*Physiological Needs*)

Bagian ini terdiri dari kebutuhan akan sandang, pangan, papan, kesehatan dan lain-lain.

2. **Kebutuhan keselamatan dan keamanan** (*Safety and Security Needs*)

Bagian ini terdiri dari kebutuhan perlindungan dari bahaya, ancaman dan sebagainya.

3. **Kebutuhan Sosial** (*Affiliation or Aceptance Needs or Belongingness*)

Bagian ini terdiri dari kebutuhan akan cinta kasih, kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain dan kelompok dan rasa kekeluargaan.

4. **Kebutuhan akan penghargaan atau prestise** (*Esteem or Status Needs*)

Bagian ini terdiri dari kebutuhan kehormatan diri dan berpartisipasi.

5. **Aktualisasi Diri** (*Self Actualization*)

Bagian ini terdiri dari penyelesaian pekerjaan secara kreativitas dan mengembangkan diri.

Kelima tingkatan tersebut kemudian digambarkan oleh Leon C Megginson yang dikutip dalam Handoko (2008 : 258) sebagai berikut :

|  |
| --- |
| Hirarki Kebutuhan Dari Maslow Dalam Teori dan Penerapannya Sebagai Motivasi Manajerial |
| Hirarki Kebutuhan Dari Maslow Dalam Teori dan Penerapannya Sebagai Motivasi Manajerial |

b. **Teori Keadilan**

Teori ini dikembangkan oleh Adam yang dikutip oleh Mangkunegara, (2005:72) yang menyatakan bahwa terdapat tiga komponen dari teori ini yaitu sebagai berikut :

1. **Input**

Input adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja

2. **Outcome**

Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan, misalnya upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali, kesempatan berprestasi untuk mengekspresikan diri

3. **Comparison person**

Comparison Person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya

4. **Equity in equity**

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya karyawan adalah hasil dari membandingkan antara input-outcome karyawan tersebut dengan perbandingan input-outcome karyawan lainnya. Jadi, akan terdapat dua kemungkinan yaitu sebagai berikut :=> Jika terjadi keseimbangan ( equity ),Maka karyawan tersebut mengalami kepuasan. => Jika terjadi ketidakseimbangan

Maka akan ada dua akibat yang terjadi yaitu keseimbangan yang menguntungkan dirinya dan ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding atau comparison person.

c. **Teori Harapan**

Teori ini dikemukakan oleh Vroom yang di kutip oleh Hasibuan (2006: 165) mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting yaitu sebagai berikut :

1. Harapan (*expectancy*).

2. Nilai (*valence*).

3. Pertautan (*inatrumentality*).

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah pada hasil yang diinginkan. Yang artinya apabila seseorang menginginkan sesuatu dan jalan telah terbuka untuknya maka yang bersangkutan akan berusaha untuk mendapatkannya.

Akan tetapi, jika seseorang menginginkan sesuatu cukup besar, maka yang bersangkutan akan terdorong untuk memperolehnya. Namun sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya pun akan menjadi rendah.

d. **Teori Motivasi Prestasi**

Menurut teori ini Hasibuan (2006:162) bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dan dorongan serta motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh :

1. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat.

2. Harapan keberhasilannya.

3. Nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

Hal – hal yang memotivasi seseorang untuk mencapai tujuannya adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi.

2. Kebutuhan akan afiliasi.

3. Kebutuhan kekuasaan.

**Proses Motivasi**

Proses terjadinya motivasi menurut Zainun (2007 : 19) adalah disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar. Dan untuk memenuhi kebutuhan timbullah dorongan untuk berperilaku. Bilamana seseorang sedang mengalami motivasi atau sedang memperoleh dorongan, maka orang itu sedang mengalami hal yang tidak seimbang.

Setiap manusia dengan berbagai kebutuhan tidak akan pernah puas dalam memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu proses motivasi akan terus berlangsung selama manusia mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi. Pada dasarnya proses terjadinya motivasi menunjukkan adanya dinamika yang terjadi disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar dan untuk memenuhinya terjadi dorongan untuk berprilaku.

Ranupandojo dan Husnan (2006 : 198) mengatakan dalam proses motivasi terdapat empat komponen terjadinya motivasi yang terlihat dalam gambar berikut ini :

|  |
| --- |
| Proses Motivasi |
| Proses  Motivasi menurut Ranupandojo dan Husnan (2006-198) |

Gambaran bahwa setiap individu mempunyai kebutuhan yang kekuatannya antara satu dan lainnya yakni antara satu individu dengan individu lainnya berbeda-beda dan tidak sama, sehingga akan menimbulkan dorongan kebutuhan yang tidak seimbang yang dilakukan dengan melalui tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan, dan setelah mencapai tujuan melalui tindakan tadi barulah akan terasa terpuaskan.

Jangka waktu yang tertentu akan timbul kebutuhan lagi untuk dipenuhi. Apabila suatu kebutuhan yang sama timbul berulang-ulang dengan berlangsungnya waktu maka yang berlaku adalah proses motivasi sebagaimana gambar proses motivasi diatas, namun jika setiap kali timbul kebutuhan baru, tetapi kebutuhan tersebut termasuk kedalam jenjang golongan yang lebih tinggi tingkatannya, maka hal ini disebut jenjang kebutuhan Maslow.

Jenjang kebutuhan Maslow menyatakan bahwa bila kebutuhan minimal (fisiologis) saja belum terpuaskan, maka kebutuhan kelompok pertama ini akan menuntut paling kuat untuk dipenuhi. Setelah kebutuhan fisiologis terpuaskan, maka akan terasa adanya tuntutan dari kelompok kebutuhan kedua (keamanan dan keselamatan kerja) dan seterusnya, kemudian kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

**Pemberian Motivasi Yang Efektif**

Upaya memotivasi karyawan, seorang pimpinan harus mencari waktu yang tepat sesuai situasi dan kondisinya. Situasi yang dapat dipilih oleh pimpinan untuk memotivasi karyawan dilaksanakan secara terencana dalam pertemuan atau rapat yakni seperti berikut :

a. Waktu memberikan tugas kepada bawahan.

b. Waktu mengecek bawahan

c. Waktu memberikan pengarahan untuk suatu tugas

d. Waktu pimpinan melakukan percakapan ringan dengan karyawannya secara spontan dan santai.

Adapun pemberian motivasi yang efektif menurut Armstrong (2005 : 69) yakni perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut ini :

a. Memahami proses dasar motivasi, model kebutuhan, sasaran, tindakan serta pengaruh pengalaman dan harapan.

b. Mengetahui faktor–faktor yang mempengaruhi motivasi, pola kebutuhan yang mendorong kearah sasaran dan keadaan dimana kebutuhan tersebut terpenuhi atau tidak terpenuhi.

c. Mengetahui bahwa motivasi tidak dapat dicapai hanya dengan menciptakan perasaan puas, karena banyak perasaan puas dapat menimbulkan puas diri dan kelambanan.

d. Memahami bahwa disamping semua faktor diatas ada hubungan yang kompleks antara motivasi dan prestasi kerja.

Motivasi akan menjadi lebih efektif jika didukung oleh beberapa kondisi diantaranya seperti :

a. Memberikan insentif yang disesuaikan dengan sistem dan peraturan yang berlaku

b. Menciptakan hubungan sosial yang penuh dengan kekeluargaan

c. Jaminan harapan masa depan demi keamanan bekerja

d. Memberikan penghargaan setiap kegiatan yang positif

e. Memberikan kesempatan yang luas untuk mengembangkan diri demi kepentingan umum atau kelembagaan.

Demikian pembahasan mengenai teori konsep motivasi (Pengertian, Jenis, Faktor Dan Proses Motivasi Menurut Para Ahli), semoga bermanfaat.

**Daftar Pustaka**

\* Thoha, Miftah. 2004. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*.  Raja Grafindo Persada: Jakarta.

\* Robbin, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa, Tim Indeks*. Gramedia: Jakarta.

\* Nimran, Umar. 2005. *Perilaku Organisasi*. Citra Media: Surabaya.

\* Adair, Jhon. 2007. *Pemimpin yang berpusat Pada Tindakan*. Binarupa Aksara: Jakarta.

\* Chatab, Nevizond. 2007. *Diagnostic Management, Metode Teruji Meningkatkan Keunggulan Organisasi*. Serambi Ilmu Semesta: Jakarta.

\* Hasibuan, Malayu Sp. 2006. *Dasar-dasar, Pengertian, dan Masalah Dalam Manajemen*. Bumi aksara, Edisi Revisi : Jakarta.

\* Hani, Handoko T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.

\* Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam. Remaja Rosda Karya: Bandung.

\* Buchari, Zainun. 2007. *Manajemen dan Motivasi,  Edisi Revisi, Cetakan ke 3*. Balai Aksara: Jakarta.

\* Randupandojo dan Suad Husnan. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*.  Raja Grafindo Persada: Jakarta.

\* Amstrong, Michael. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan  PT.Elex Media Komputindo: Jakarta.