

# TEORI MOTIVASI



action goals M  
inspiration  
dreams  
incentive  
success  
dream  
goals  
wish  
ambition  
dream  
goals  
N  
action  
success  
goals  
desire  
ambition  
innovation  
wish  
aim  
drive

# TEORI MOTIVASI

Motivasi selalu dibutuhkan bagi anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya agar lebih baik. Namun sebelum melakukan motivasi perlu dipelajari terlebih dahulu apakah anggota tersebut memiliki motif atau tidak dalam melaksanakan tugasnya.

## Motif

Kata motif disamakan artinya dengan kata-kata motive, dorongan, alasan dan *driving force*. Motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.

Dikatakan bahwa rumusan yang berbunyi *motive are the way of behaviour* adalah tepat. Artinya, mengapa timbul tingkah laku seseorang, itulah motive. Dengan kata lain Motif adalah sesuatu yang ada dalam diri manusia yang mendorong manusia itu untuk melakukan tindakannya.

**Kartini Kartono** Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (*driving force*) di sini dimaksudkan; desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup.

**Muslimin** motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama, berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain. Untuk itu, diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi/dorongan bagi mereka untuk berbuat.

**Menurut M.Manulang** untuk menghindari kekurangtepatan penggunaan istilah motivasi ini, perlu dipahami tentang adanya istilah-istilah yang mirip dan sering dikacaukan tentang motivasi tersebut antara lain ;

- motif,
- motivasi,
- motivasi kerja,
- insentif.

**Motif** adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak (**dari dalam**).

**Motivasi** atau motivation berarti pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan (**dari luar**).

The background features a light blue gradient with a word cloud of terms like 'dream', 'inspiration', 'motivation', and 'desire'. At the top, there are five circles: three solid light blue and two hollow white. A large, semi-transparent gold coin is positioned at the bottom center.

## Motivasi kerja

Bertolak dari arti kata motivasi tadi, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Menurut **Ravianto** adalah; atasan, rekan sekerja, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Jadi motivasi individu untuk bekerja sangat dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya.

## Insentif

Istilah insentif (*incentive*) dapat diganti dengan kata : alat motivasi, sarana motivasi, sarana penimbulan motive atau sarana yang menimbulkan dorongan. Dengan pembatasan-pembatasan penggantian istilah-istilah tersebut diatas, dapatlah dihindari pengkacaubalauan penggunaan istilah yang menyangkut motivasi tersebut.


# TEORI MOTIVASI AWAL/LAMA

## Teori Kebutuhan Abraham Maslow.

1. Kebutuhan untuk melangsungkan hidup (Survival Needs / Physiological needs) seperti, makanan, pakaian dan rumah.
2. Kebutuhan untuk mendapatkan keamanan (Safety Needs)
3. Kebutuhan untuk mencintai dan cintai (Love & Be Loving Needs / Belongingness Needs)
4. Kebutuhan untuk memperoleh jabatan/kedudukan (Social status needs / esteem needs)
5. Kebutuhan untuk mewujudkan semua cita-citanya (Self Actualization Needs).

Teori X DOUGLAS Mc.GREGOR	Teori Y
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Pada umumnya manusia itu segan bekerja.</li><li>2. Pada umumnya manusia segan berinisiatif</li><li>3. Pada umumnya manusia itu segan bertanggung jawab ( maka manusia perlu dipaksa untuk bekerja, berinisiatif dan bertanggung Jawab)  ( Pemimpin yang otoriter)</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Pada umumnya manusia suka bekerja bila diberi pekerjaan yang sesuai</li><li>2. Pada umumnya manusia suka berinisiatif asal dihargai inisiatifnya</li><li>3. Pada umumnya manusia suka bertanggung jawab jika ia dipercaya atau diberi kesempatan.</li></ol> <p>(Manajer demokratis bila mempunyai 3 sifat diatas)</p>

## Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg.

Factor Motivator (pendorong motif)	Faktor <i>Hygien</i> (kesehatan) organisasi
<p>1. <b>Achievement.</b> Diberi kesempatan untuk memperoleh keberhasilan</p> <p>2. <b>Recognition,</b> mengakui peran pegawai itu penting.</p> <p>3. <b>The Work it Self,</b> Memberikan pekerjaan yang sesuai.</p> <p>4. <b>Responsibility,</b> memberi kesempatan kepada pegawai untuk bertanggung jawab</p> <p>5. <b>Advancement,</b> dikembangkan kariernya atau kemampuannya.</p>	<p>Cirri-ciri organisasi tersebut sehat :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. kebijakan &amp; system administrasinya sehat.</li><li>2. Kondisi tempat kerjanya sehat hubungan antar pegawai sehat (harmonis)</li><li>3. Gajinya sehat.</li></ol> 

# TEORI MOTIVASI BARU

- 1. Teori Eksistensi Relatedness Growth (ERG), Clayton Alderfer**  
Mengerjakan ulang hierarki kebutuhan Maslow. Dengan mengelompokkan kebutuhan inti menjadi 3 kelompok.
  - 1. Eksistensi** merupakan persyaratan materiil dasar dan kebutuhan keamanan.
  - 2. Relatedness** adalah kelompok hubungan, hasrat ini segaris dengan hubungan sosial dan komponen eksternal dari klasifikasi penghargaan maslow.
  - 3. Growth**, Kebutuhan pertumbuhan merupakan hasrat untuk perkembangan pribadi dan karakteristik yang tercakup dalam aktualisasi diri
- 2. Teori Tiga Kebutuhan dari David Mc.Clelland.**
  - 1. *Achievement* (N/Ach)**, Setiap pegawai membutuhkan keberhasilan.(Prestasi)
  - 2. *Power* ( N/Pow)**, setiap pegawai itu membutuhkan kedudukan.(jabatan/status)
  - 3. *Affiliation* (N/Aff)**, setiap pegawai itu membutuhkan berhubungan / berafiliasiansi dengan orang lain.(hubungan sosial)

### 3. Teori Mencapai Tujuan (*goal setting theory*) Edwin Locke.

Dalam teori ini menjelaskan bahwa satu-satunya yang dapat mendorong motif pegawai adalah tujuan yang jelas dari organisasi.

- a. Kuat lemahnya tingkah laku ditentukan oleh sifat tujuan yang ingin dicapai.
- b. Manusia cenderung berusaha lebih keras mencapai tujuan jika tujuan itu jelas, dipahami dan bermanfaat.
- c. Makin kabur atau makin sulit dipahami suatu tujuan, akan semakin besar keengganan untuk bertindak laku untuk mencapai.

### 4. Teori Penguatan (*reinforcement theory*) dari Thorndike dan B.F. Skinner, ada 2 statement dalam teori ini yaitu:

1. Setiap pegawai akan bersedia atau mengulang-ulang perilakunya, jika karena itu dia mendapatkan imbalan.
2. Setiap pegawai akan tidak lagi bersedia mengulangi perbuatannya, jika karena itu dia mendapatkan sanksi (Hukuman).

Berdasarkan statement diatas maka teori ini adalah didasarkan atas “Hukum Pengaruh”



## 5. Teori Keadilan (equity theory) dari J.Stacey Adam.

Dalam teori ini menjelaskan bahwa satu-satunya untuk dapat mendorong motif pegawai adalah jika pegawai itu diperlakukan dengan adil. Dengan kata lain pada dasarnya manusia menyenangi perlakuan yang adil/sebanding.

## 6. Teori Harapan dari Victor V.Room.

Ada 3 statement dalam teori ini yaitu:

1. Pada umumnya pegawai itu akan semangat bekerja, jika dia yakin mampu dapat mengerjakannya.
2. Pada umumnya pegawai itu akan semangat bekerja, jika dia yakin dengan bekerja itu akan mendapat imbalan.
3. Pada umumnya pegawai itu akan semangat bekerja, jika dia yakin imbalan yang diperoleh akan bermanfaat.

**Dari 3 statemen diatas** maka besar kecilnya usaha kerja yang akan diperlihatkan seseorang, tergantung pada bagaimana orang tersebut memandang kemungkinan keberhasilan dari tingkah lakunya itu dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

# Teknik Motivasi (Pendekatan Pekerja)

## 1. Pendekatan Tradisional

(Be Strong) Pendekatan ini berangkat dari teori TEORI X McGregor.

Teknik Memotivasi

(Be Strong):

- a. Pemaksaan
- b. Pengawasan Secara Ketat
- c. Perilaku diarahkan dengan insentif dan ancaman hukuman.

## 2. Pendekatan Human Relations

(Be Good) Pendekatan ini dari TEORI Y. McGregor.

Teknik Memotivasi (Be Good):

- a. Otonomi
- b. Tanggung Jawab
- c. Keterlibatan
- d. Pemberdayaan
- e. Kesempatan Untuk berkembang
- f. Tantangan kerja dan Kesesuain kerja

### **3. Implicit Bargaining**

- a. Adanya kelemahan dan kekuatan dari kedua pendekatan sebelumnya
- b. Kombinasi pendekatan tradisional dan human relations
- c. Dalam pendekatan ini selain adanya aturan secara formal menyangkut pekerja juga adanya perjanjian yang tidak tertulis antara pekerja dan pihak pimpinan mengenai hal-hal yang menjadi tugas dan yang dikerjakan oleh pekerja

### **4. Kompetisi (persaingan) :**

- a. Asumsi pendekatan ini sederhana, bahwasanya dengan adanya persaingan diharapkan motivasi kerja akan bertambah besar
- b. Dalam menciptakan situasi persaingan digunakan insentif
- c. Insentif : Faktor-faktor eksternal yang oleh individu dipandang dapat memnuhi atau memuaskan kebutuhan-kebutuhan yang dirasakannya

## 5. Motivasi Internal

- a. Self Motivation, Self Management
- b. Pendekatan ini motivasi pekerja diupayakan bangkit dari dalam diri pekerja sendiri
- c. Pendekatan ini relatif sulit, namun lebih efektif jika mampu dilakukan
- d. Proses pembelajaran dan efektivitas peran atasan sangat menentukan keberhasilan ini.



# TEKNIK MOTIVASI (Pendekatan Pekerjaan)

## 1. Job Enlargement (pelebaran) :

a. Pendekatan ini berasumsi bahwa waktu siklus yang pendek, dan pekerjaan monoton akan membuat pekerja cepat merasa bosan, berakibat pada rendahnya produktivitas.

Treatmentnya : horizontal job learning (quantity)

- Semakin banyak kegiatan yang harus dilakukan akan memperpanjang waktu siklus, akan menghindari cepat munculnya rasa bosan

## 2. Job Rotation (Perputaran):

- a. Pendekatan ini bertujuan untuk menghindari kebosanan dalam diri pekerja
- b. Cara yang ditempuh melakukan perputaran kerja
- c. Teknik memotivasi terkait dengan pengelolaan Fungsi SDM yaitu Placement/ kebijakan karir

### **3. Job Enrichment (Pengayaan):**

a. Berbeda dengan pendekatan (job enlargement)

Treatmennya : Vertikal job loading (Quality)

- Yang ditambah unsur kualitas dari isi pekerjaan
- Isi pekerjaan adalah unsur-unsur Motivator oleh Herzberg (dua faktor)

### **4. Goal Setting (Pengaturan)**

a. Pendekatan ini berangkat dari motivasi kerja yang akan meningkat bilamana apa yang menjadi sasaran kerja jelas.

b. motivasi akan lebih meningkat lagi, bilamana dalam penetapan sasaran karyawan dilibatkan

c. Dua faktor penting : Challenging work (tantangan) & Involvement (keterlibatan).

## **5. Job Engineering (teknis):**

- a. Pendekatan ini adalah memperhatikan faktor-faktor teknis pelaksanaan pekerjaan
- b. Memperhatikan.
  - teknik tata cara / metode kerja
  - desain peralatan
  - kondisi fisik lingkungan kerja

## **6. Sociotechnical Approach. (lembaga)**

- a. Pendekatan ini melihat organisasi sebagai suatu sistem yang terdiri dari komponen sosial dan teknologi
- b. Pendekatan ini memperhatikan interface antara sistem teknologi dan sistem sosial

Dari teori dan pendekatan diatas maka faktor penentu dari keberhasilan memotivasi :

- Efektivitas teknik yang digunakan
- Karakteristik bawahan
- Atribut manajer (Position Power, Personal Power dan Critical Skills)