

# TEORI MOTIVASI & TEKNIK MEMOTIVASI

Manager yang berhasil adalah yang mampu  
menggerakkan bawahannya dengan menciptakan  
motivasi yang tepat bagi bawahannya

# PEMBAGIAN TEORI MOTIVASI

- TEORI ISI (Content Theory)
  1. Teori Hirarki Kebutuhan ( A. Maslow)
  2. Teori E-R-G ( Clayton Alderfer)
  3. Teori Tiga Motif Sosial (D. McClelland)
  4. Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg)
- TEORI PROSES ( Process Theory)
  1. Equity Theory (S. Adams)
  2. Expectancy Theory ( Victor Vroom)
  3. Goal Setting Theory (Edwin Locke)
  4. Reinforcement Theory ( B.F. Skinner)

# Hierarchy of Needs Theory (Abraham Maslow; 1935)

Kebutuhan Manusia :

- Physiological
- Safety & Security
- Social (Belongingness & Love)
- Esteem
- Self Actualization

# ERG THEORY

## (Clayton Alderfer)

1. E (Existence)
2. R (Relatedness)
3. G (Growth)

Mekanisme Kebutuhan :

- Frustration – Regression
- Satisfaction - Progression

# Trichotomy of Needs (David McClelland)

1. Achievement Motive (nAch): Motif untuk berprestasi
2. Affiliation Motive (nAff): Motif untuk bersahabat.
3. Power Motive (nPow) : Motif untuk berkuasa

# Two Factor Theory (Frederick Herzberg)

Hygiene Factors

Motivators

No

Dissatisfaction

Dissatisfaction

Satisfaction

-----!-----

Gaji

Achievement

Rasa Aman

Recognition

Status

Responsibility

Kondisi Ling. Kerja

Challenging Work

Hub.d/ Atasan,Rekan

Advancement,Involvement

# PERBANDINGAN EMPAT TEORI ISI

Maslow	Alderfer	McClelland	Herzberg
Basic	Existence		
Security			Hygiene
Social	Relatedness	nAff	
Esteem	Growth	nAch	Motivator
Self Act.		nPow	

# KEBUTUHAN & INSTRUMEN ORGANISASI (I)

- Physiological
  - Gaji
  - Breakfast / Lunch Program
  - Rumah Dinas
- Safety
  - Benefits plans
  - Pensiun
  - Gaji
- Social
  - Coffee Breaks
  - Team Work
  - Tim Olah Raga
  - Gaji
  - Piknik Bersama



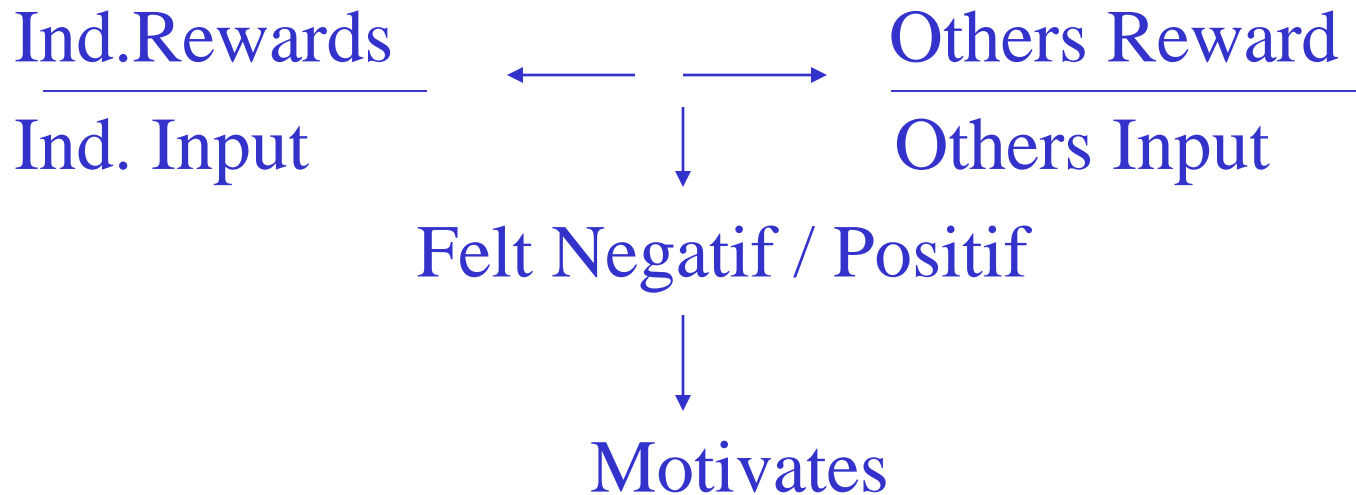
# KEBUTUHAN & INSTRUMEN ORGANISASI (II)

- Esteem
  - Otonomi
  - Tanggungjawab
  - Gaji (as symbol of status)
- Achievement
  - Tantangan dlm pekerjaan
  - Gaji
- Power
  - Leadership Positions
  - Otoritas
- Self Actualization – Challenge & Otonomi

# EQUITY THEORY

## (Social Comparison Theory)

- Pada dasarnya manusia menyenangi perlakuan yang adil / sebanding

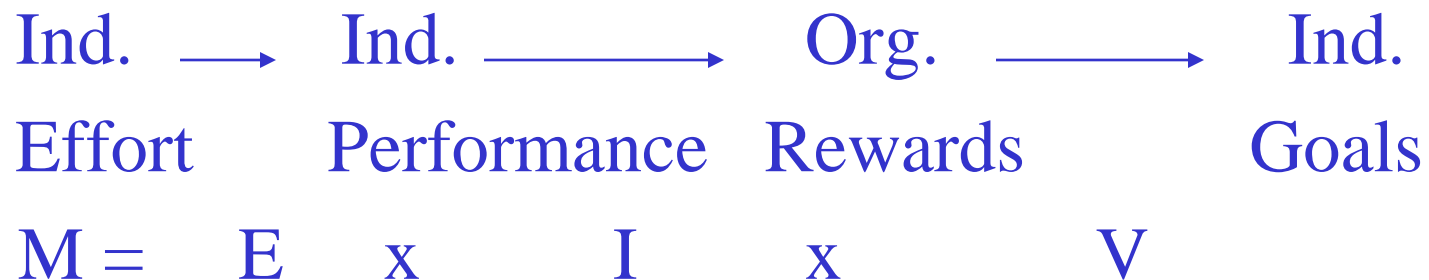


# BENTUK OUTCOME & INPUT

- REWARDS :
  - Gaji
  - Status / Jabatan
  - Penilaian / Penghargaan
- INPUT :
  - Pendidikan
  - Pengalaman
  - Umur
  - Jenis kelamin
  - Usaha / Produktivitas

# EXPECTANCY THEORY (Victor Vroom)

- Besar kecilnya usaha kerja yang akan diperlihatkan oleh seseorang, tergantung pada bagaimana orang tersebut memandang kemungkinan keberhasilan dari tingkah lakunya itu dalam mencapai tujuan yang diinginkan



# GOAL SETTING THEORY (Edwin Locke)

- Kuat lemahnya tingkah laku manusia ditentukan oleh sifat tujuan yang hendak dicapai.
- Kecenderungan manusia untuk berjuang lebih keras mencapai suatu tujuan, apabila tujuan itu jelas, dipahami dan bermanfaat.
- Makin kabur atau makin sulit dipahami suatu tujuan, akan makin besar keenganan untuk bertingkah laku.

# REINFORCEMENT THEORY (Thorndike & B.F. Skinner)

- Teori ini didasarkan atas “hukum pengaruh”
- Tingkah laku dengan konsekuensi positif cenderung untuk diulang, sementara tingkah laku dengan konsekuensi negatif cenderung untuk tidak diulang.



# IMPLIKASI BAGI MANAJER

- Recognize Individual Differences
- Match People to Jobs
- Use Goals
- Ensure that goals are perceived as attainable
- Individualized Rewards
- Link Rewards to Performance
- Check the System for Equity
- Don't Ignore Money

# TEKNIK MEMOTIVASI (PENDEKATAN PEKERJA)

1. Pendekatan Tadisional ( “Be Strong”)
2. Pendekatan Human Relations (Be Good)
3. “Implicit Bargaining”
4. Kompetisi
5. Motivasi Internal



# PENDEKATAN TRADISIONAL

- Berangkat dari “TEORI X” Mc Gregor :
  1. Orang itu tidak suka bekerja, malas dan sedapat mungkin menghindarinya.
  2. Orang itu tidak jujur, tidak mau bertanggung jawab, dan lebih suka “cari selamat”
  3. Orang itu tidak kreatif, ambisinya rendah, tidak mementingkan pekerjaan tetapi apa yang dia peroleh.

# TEKNIK MEMOTIVASI “BE STRONG”

- Pemaksaan
- Pengawasan secara ketat.
- Perilaku pekerja diarahkan dengan insentif dan ancaman hukuman
- Tugas dibuat dalam operasi-operasi yang sederhana dan mudah dipelajari.

# PENDEKATAN HUMAN RELATIONS

- Berangkat dari “TEORI Y” Mc Gregor :
  1. Orang itu rajin dan suka bekerja keras.
  2. Orang itu jujur dan bertanggung jawab.
  3. Orang itu kreatif, inovatif dan memiliki ambisi yang tinggi untuk berprestasi.

# TEKNIK MEMOTIVASI “BE GOOD”

- Otonomi
- Tanggungjawab.
- Keterlibatan
- Pemberdayaan
- Kesempatan untuk berkembang
- Meaningful & Challenging Works

# IMPLICIT BARGAINING

- Berangkat dari kesadaran adanya kelemahan dan kelebihan dari kedua pendekatan sebelumnya.
- Merupakan kombinasi pendekatan tradisional dan pendekatan human relations.
- Dalam pendekatan ini selain adanya aturan formal menyangkut pekerja juga adanya perjanjian yang tidak tertulis antara pekerja dan pihak pimpinan mengenai hal-hal apa yang menjadi tugas dan yang harus dikerjakan oleh pekerja.

# KOMPETISI

- Asumsi dari pendekatan ini sederhana saja, yaitu bahwasanya dengan menciptakan situasi persaingan diharapkan motivasi kerja akan bertambah besar.
- Dalam menciptakan situasi persaingan digunakan Insentif.
- Insentif : Faktor-faktor eksternal yang oleh individu dipandang dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan-kebutuhan yang dirasakannya.

# MOTIVASI INTERNAL

- Self-Motivation, Self-Management
- Dalam pendekatan ini motivasi pekerja diupayakan bangkit dari dalam diri pekerja sendiri (Kesadaran).
- Pendekatan ini relatif lebih sulit, namun lebih efektif jika mampu dilakukan.
- Proses pembelajaran dan Efektivitas peran atasan sangat menentukan keberhasilan pendekatan ini.

# TEKNIK MEMOTIVASI (PENDEKATAN PEKERJAAN)

- Job Enlargement
- Job Rotation
- Job Enrichment
- Goal Setting
- Job Engineering
- Sociotechnical Approach



# JOB ENLARGEMENT

- Pendekatan ini berangkat dari asumsi bahwa waktu siklus yang pendek, dan pekerjaan yang monoton akan membuat pekerja cepat merasa bosan, yang akan berakibat pada rendahnya produktivitas.
- Treatmentnya : Horizontal Job Loading (Quantity)
- Semakin banyak kegiatan yang harus dilakukan akan memperpanjang waktu siklus, akan menghindari cepat munculnya rasa bosan.

# JOB ROTATION

- Pendekatan ini pun bertujuan untuk menghindari tumbuhnya rasa bosan dalam diri pekerja.
- Cara yang ditempuh adalah melakukan perputaran (rotasi) kerja.
- Teknik memotivasi ini terkait dengan pengelolaan fungsi SDM yaitu Placement / Kebijakan Karir.

# JOB ENRICHMENT

- Berbeda dengan pendekatan “Job Enlargement”.
- Treatmentnya : Vertical Job Loading
- Yang ditambahkan unsur kualitas dari isi pekerjaan.
- Isi pekerjaan adalah unsur-unsur “Motivator” yang dikemukakan oleh HERZBERG.

# GOAL SETTING

- Pendekatan ini berangkat dari asumsi bahwa motivasi kerja akan meningkat bilamana apa yang menjadi sasaran kerjanya jelas.
- Motivasi akan lebih meningkat lagi, bilamana dalam penetapan sasaran kerja ini para karyawan turut dilibatkan.
- Dua faktor penting : Challenging Work & Involvement.

# JOB ENGINEERING

- Dasar dari pendekatan ini adalah memperhatikan faktor-faktor teknis pelaksanaan pekerjaan.
- Termasuk disini adalah memperhatikan :
  - teknik tata cara / metoda kerja
  - desain peralatan kerja
  - kondisi fisik lingkungan kerja

# SOCIOTECHNICAL APPROACH

- Dasar dari pendekatan ini adalah melihat organisasi sebagai suatu sistem yang terdiri dari komponen sosial dan teknologik.
- Pendekatan ini memperhatikan interface antara sistem teknologik dan sistem sosial.

# FAKTOR PENENTU KEBERHASILAN MEMOTIVASI

- Efektivitas Teknik yang digunakan
- Karakteristik Bawahan
- Situasi
- Atribut Manajer :
  - Position Power
  - Personal Power
  - Critical Skills