



Motivation Concepts (Konsep-konsep Motivasi)

Akhmad Dzaki A	1906388142
M. Zhillan Ghifari	1906387770
Muh Saleh	1906295971
Yazid Romain MA	1906366785

PRESENTATION OVERVIEW

LO 7.1
Pengertian Motivasi & 3
Elemen Utama Motivasi

LO 7.2
Teori Motivasi Awal dan
Aplikasinya saat ini

LO 7.3
Teori Motivasi Kontemporer : Self and
Cognitive Determination Theory

LO 7.4
Teori Motivasi Kontemporer
Lainnya

LO 7.5
Implikasi Keterlibatan Kerja
Karyawan Bagi Manajer

LO 7.6
Integrasi Teori Motivasi
Kontemporer

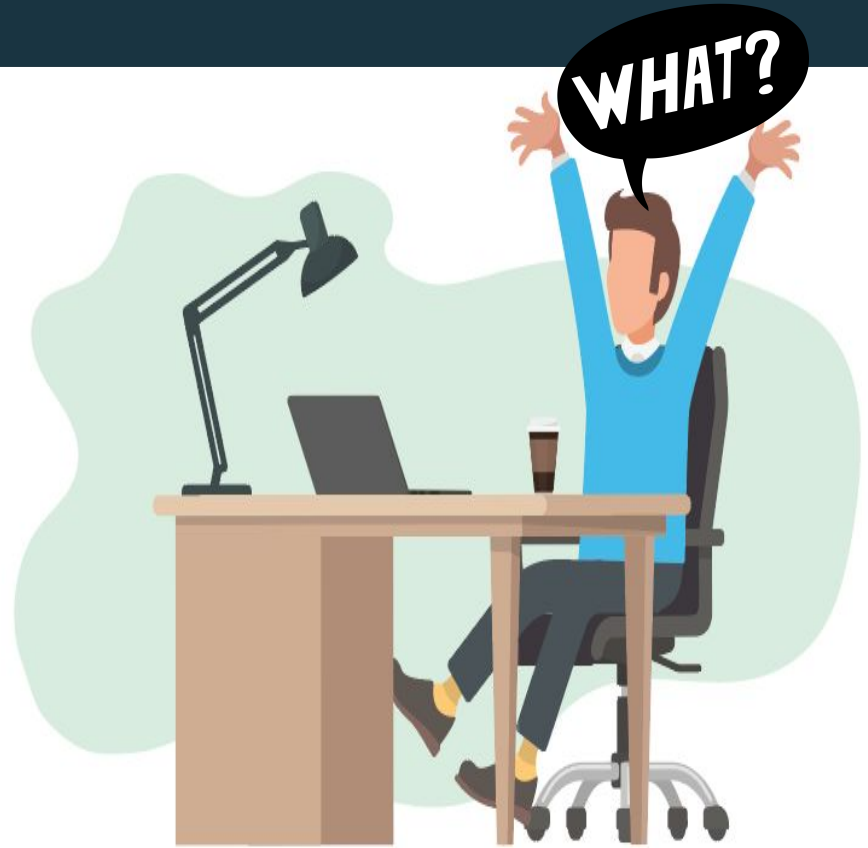


**“If the only tool you have is a hammer,
you tend to see every problem as a
nail”.**

—Abraham Harold Maslow

LO 7.1

Pengertian Motivasi dan 3 Elemen Utama Motivasi



WHAT?



Pengertian Motivasi

Proses yang memperhitungkan intensitas (***Intensity***), arah (***Direction***), dan ketekunan (***Persistence***) usaha seseorang untuk mencapai tujuan.

Sementara motivasi secara umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan apapun, baik ***Individual or Organizational goals***.

Three Key Elements of Motivation

(Tiga Elemen Utama Motivasi)

1

Intensitas (*Intensity*)

Intensitas menggambarkan seberapa keras seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang sebagian besar dari kita fokuskan ketika kita berbicara tentang motivasi.

2

Arah (*Direction*)

Intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja pekerjaan yang menguntungkan. Kecuali upaya disalurkan ke arah (*direction*) yang menguntungkan organisasi.

3

Ketekunan (*Persistence*)

Ini mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan usaha. Individu yang termotivasi bertahan dengan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

LO 7.2

Theory

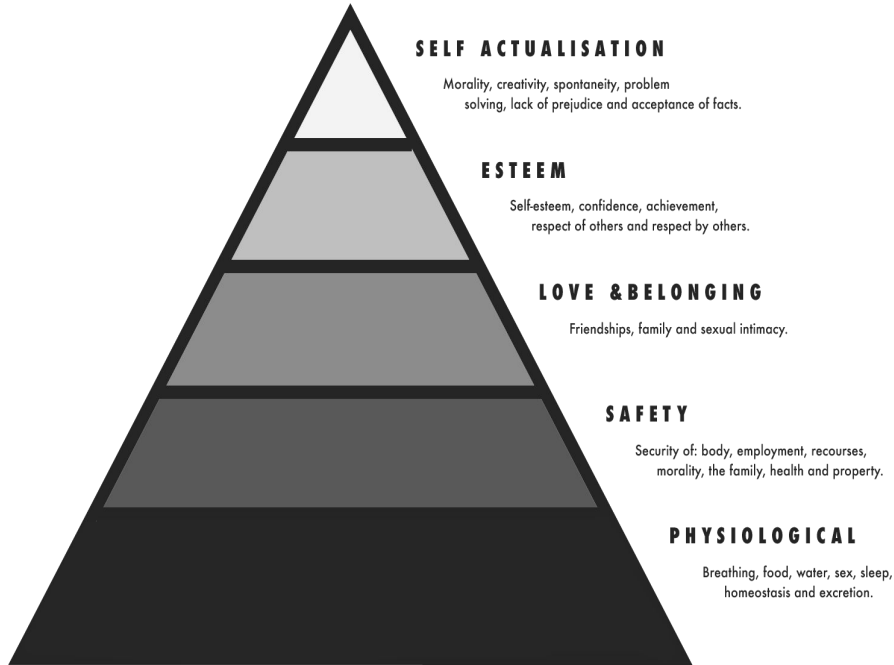
Early Motivation Theory and their nowadays application

(Teori Motivasi Awal dan Aplikasinya saat ini)



Tiga teori motivasi karyawan yang dirumuskan selama tahun 1950-an mungkin yang paling terkenal. Meskipun sekarang validitasnya dipertanyakan (seperti yang akan kita bahas), mereka mewakili sebuah institusi, dan manajer praktik yang masih menggunakan terminologi mereka.

1. Hierarchy of Needs (Abraham Maslow)



1. Physiological. Termasuk rasa lapar, haus, berteduh, seks, dan kebutuhan jasmani lainnya

2. Safety-security. Keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional

3. Social-belongingness. Kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.

4. Esteem. Faktor internal seperti harga diri, prestasi, dan faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.

5. Self-actualization. Mendorong untuk menjadi apa yang kita mampu ; termasuk pertumbuhan, pencapaian potensi kita, dan pemenuhan diri.



Menurut Maslow, karena setiap kebutuhan menjadi terpenuhi secara substansial, kebutuhan berikutnya menjadi dominan.

Teori Maslow telah menerima pengakuan luas sejak lama, terutama di kalangan manajer praktik . Secara intuitif logis dan mudah dimengerti.

Sayangnya, kebanyakan dari penelitian tidak setuju, terutama bila teori tersebut diterapkan pada budaya yang beragam.



Abraham Maslow

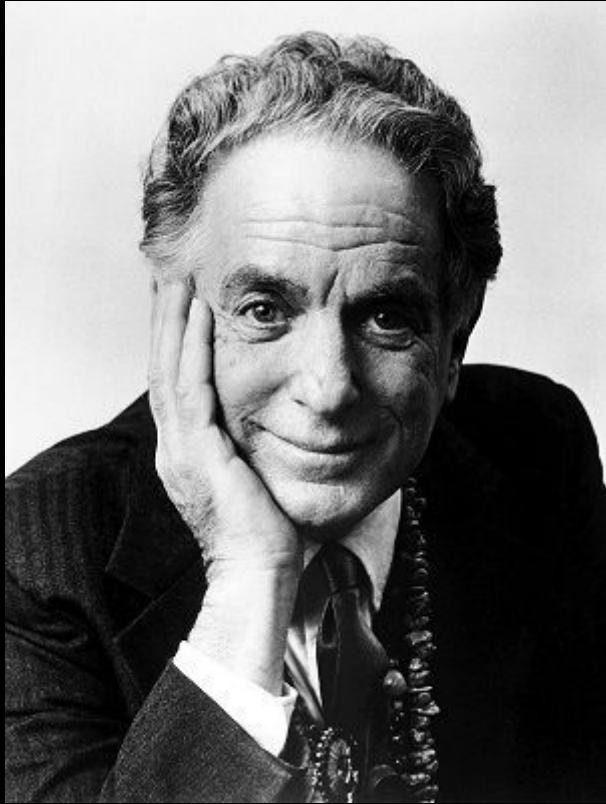
2. Two-Factor Theory (Frederick Herzberg)

HERZBERG'S TWO-FACTOR THEORY



Herzberg percaya bahwa hubungan individu dengan pekerjaan adalah hal yang mendasar, dan sikap terhadap pekerjaan (work satisfaction) dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan dari pekerjaan tersebut.

Oleh karena itu, Herzberg membaginya menjadi dua Faktor yaitu *Motivator* dan *Hygiene factor*.



Frederick Herzberg

Dalam pengaplikasiannya di dunia kerja modern, Two-Factor belum didukung dengan baik dalam penelitian.

Kritik berpusat pada metodologi asli Herzberg dan asumsinya, seperti pernyataan bahwa kepuasan sangat terkait dengan produktivitas dan *work condition*.

Terlepas dari kritik tersebut, teori Herzberg telah cukup berpengaruh dan saat ini banyak digunakan dalam penelitian di Asia.

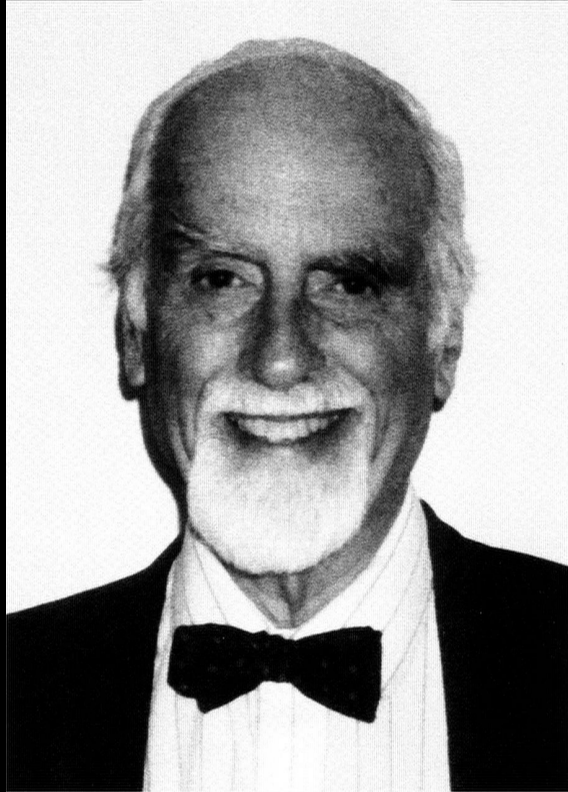
3. McClelland's Theory of Needs

McClelland's
Motivational Needs



McClelland menjelaskan bahwa setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Oleh karena itu, teori ini berfokus pada tiga kebutuhan :

- **Need for achievement (nAch)** merupakan dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, dan berjuang untuk berhasil.
- **Need for power (nPow)** dapat membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- **Need for affiliation (nAff)** merupakan keinginan antar personal yang ramah dan akrab dalam lingkungan organisasi.



David McClelland

Beberapa pendapat mengemukakan bahwa, ketiga kebutuhan tersebut sulit diukur. Oleh karena itu, teori tersebut sulit untuk di praktikkan.

Lebih umum untuk menemukan situasi di mana manajer yang menyadari pendorong motivasi ini memberi label kepada karyawan berdasarkan pengamatan yang dilakukan dari waktu ke waktu.

Oleh karena itu, konsep-konsep tersebut bermanfaat, tetapi tidak sering digunakan dan diaplikasikan secara objektif.

LO 7.3

Teori Motivasi Kontemporer : Self Determination Theory dan Cognitive Determination Theory



Teori Motivasi Kontemporer

Mewakili pikiran terkini dalam menjelaskan motivasi karyawan.

Self Determination Theory :

Sebuah teori motivasi yang berkaitan dengan efek menguntungkan dari motivasi intrinsik dan efek berbahaya dari motivasi ekstrinsik.

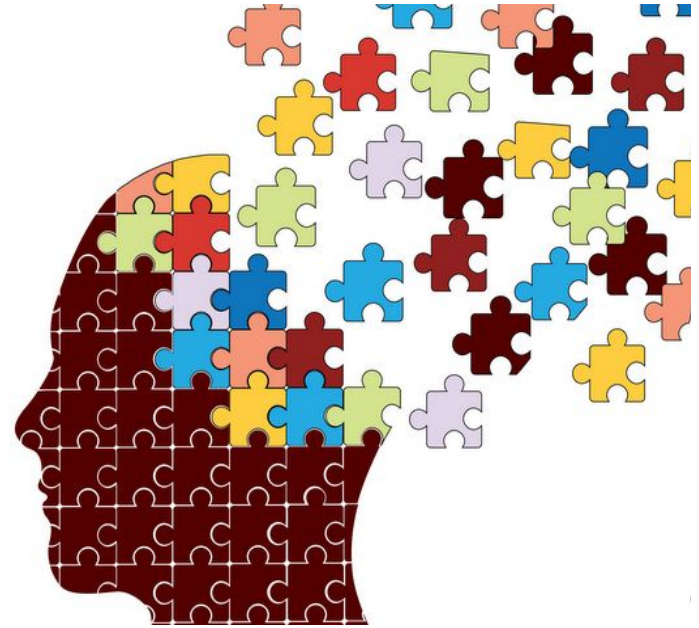


Cognitive Determination Theory

Mengalokasikan penghargaan ekstrinsik untuk perilaku yang sebelumnya secara intrinsik memberi penghargaan → Menurunkan tingkat motivasi secara keseluruhan jika imbalan dipandang sebagai pengendalian perilaku.

Self Concordance Theory

Sejauh mana alasan orang mengejar tujuan konsisten dengan minat dan nilai inti mereka.





Goal-Setting Theory

Sebuah teori yang menyatakan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit, dengan **umpan balik (feedback)**, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Teori ini juga menjelaskan, niat untuk bekerja menuju suatu tujuan dianggap sebagai **sumber utama** motivasi kerja.

Three Personal Factors

(Tiga Faktor Personal yang Mempengaruhi Hubungan Tujuan-Kinerja)

1

Goal Commitment

Individu berkomitmen untuk tujuan/goals dan bertekad untuk tidak menurunkan atau meninggalkannya

Paling mungkin terjadi ketika tujuan dipublikasikan, ketika individu memiliki lokus kontrol internal, dan ketika tujuan ditetapkan sendiri daripada ditugaskan.

2

Task Characteristics

Kinerja akan lebih kuat ketika tugasnya sederhana dibanding tugas yang kompleks, dipelajari dengan baik dibanding baru dipelajari, independen dibanding saling bergantung, dan pada akhirnya tujuan dapat tercapai.

3

National Culture

Dalam budaya kolektif dan *high-power-distance culture*, tujuan moderat yang akan dicapai bisa lebih memotivasi daripada yang sulit.

Tujuan yang dicapai → menghasilkan komitmen dan tujuan yang lebih besar dalam *high-power-distance culture* > *low-power-distance culture*.

Implementing Goal-Setting Theory

- **Management by Objectives (MBO)**

Cara yang lebih sistematis untuk memanfaatkan Goal-Setting Theory adalah dengan Management by Objectives. Sebuah program yang mencakup tujuan tertentu, ditetapkan secara partisipatif, untuk jangka waktu yang ditentukan, dengan umpan balik (feedback) tentang kemajuan tujuan.

LO 7.4



Other Contemporary Theories of Motivation
(Teori Motivasi Kontemporer Lainnya)

1. Self Efficacy Theory

Keyakinan individu bahwa dia mampu melakukan suatu tugas. Semakin tinggi Self efficacy suatu orang, semakin orang tersebut percaya diri pada kemampuannya untuk sukses.

Cara Meningkatkan Self Efficacy :

1. Enactive Mastery
2. Vicarious Modelling
3. Verbal Persuasion
4. Arousal



Consequences?

REINFORCEMENT THEORY



2. Reinforcement Theory

Sebuah teori yang mengatakan bahwa perilaku adalah fungsi dari konsekuensi itu sendiri.

Reinforcement theory mengabaikan keadaan batin individu dan hanya berkonsentrasi pada apa yang terjadi ketika dia mengambil tindakan.

Component of Reinforcement Theory

(Komponen Teori Reinforcement)

- **Operant Conditioning/Behaviorism**

Komponen yang paling relevan dari reinforcement theory untuk manajemen, berpendapat bahwa orang belajar berperilaku untuk mendapatkan sesuatu yang mereka inginkan atau untuk menghindari hal yang tidak mereka inginkan.

Behaviorism : Sebuah teori yang berpendapat bahwa perilaku mengikuti rangsangan dalam cara yang relatif tidak terpikirkan.

- **Social - Learning**

Pandangan yang bisa kita pelajari baik melalui observasi maupun pengalaman langsung.

Banyak dari apa yang telah kita pelajari berasal dari melihat model — orang tua, guru, teman sebaya, pemain film dan televisi, atasan, dan sebagainya.

Four Process Model that Determine the Individual

(4 Model Proses yang Mempengaruhi Individu)

Attentional Processes

Orang-orang belajar dari sebuah model hanya jika mereka mengenali dan memperhatikan fitur-fitur pentingnya.



Retention Processes

Pengaruh model bergantung pada seberapa baik individu mengingat tindakan model setelah model tidak lagi tersedia.

Motor Reproduction Processes

Setelah seseorang melihat perilaku baru dengan mengamati model, menonton harus diubah menjadi melakukan.



Reinforcement Processes

Individu termotivasi untuk menunjukkan perilaku yang dicontohkan jika insentif atau penghargaan positif diberikan.



3. Equity Theory

Sebuah teori yang mengatakan bahwa individu membandingkan input dan hasil pekerjaan mereka dengan orang lain dan kemudian menanggapi untuk menghilangkan ketidakadilan.

6 Pilihan Karyawan Jika Menghadapi *Inequity*



1. Ubah Input :

(Kurangi upaya/kinerja jika dibayar rendah atau tingkatan jika dibayar lebih).

2. Hasil perubahan :

(Individu yang dibayar per satuan dapat meningkatkan hasil mereka membayar dengan memproduksi lebih banyak unit dengan kualitas lebih rendah).

3. Mendistorsi persepsi diri :

(Seorang karyawan berpikir bahwa ia bekerja dengan kecepatan sedang, tetapi sekarang dia menyadari bahwa dia bekerja jauh lebih keras daripada orang lain).

Karyawan membandingkan apa yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka (output). Dengan apa yang mereka masukkan ke dalamnya (input). Mereka mengambil rasio hasil mereka terhadap input mereka dan membandingkannya dengan rasio orang lain.

4. Mendistorsi persepsi orang lain

(Pekerjaan dia tidak semudah yang saya kira).

5. Pilih rujukan yang berbeda

(Saya mungkin tidak berprestasi sebanyak saudara ipar saya, tapi saya melakukannya jauh lebih baik daripada ayahku ketika dia seusiaku).

6. Tinggalkan lapangan

(keluar dari pekerjaan).



Organizational Justice

Persepsi keseluruhan tentang apa yang adil di tempat kerja, terdiri dari keadilan distributif, prosedural, interaksional.

Interaksional dibagi dua, yaitu :

1. Informasional
2. Interpersonal

Model of Organizational Justice

(Model Keadilan Keorganisasian)

Distributive Justice

Keadilan dirasakan dari hasil.
Contoh : Seorang Karyawan mendapat kenaikan gaji yang pantas dia terima

Informational Justice

Sejauh mana karyawan diberikan kebenaran penjelasan untuk keputusan.

Contoh : Manajer memberikan penjelasan kepada karyawan untuk keputusan penting dan memberi mereka informasi tentang masalah organisasi yang penting.

Procedural Justice

Keadilan yang dirasakan dari proses yang digunakan untuk menentukan hasil.
Contoh : Seorang karyawan memiliki input ke dalam proses yang digunakan untuk memberikan kenaikan gaji.

Interpersonal Justice

Sejauh mana karyawan diperlakukan dengan bermartabat dan hormat.

Contoh : Ketika memberi tahu saya tentang kenaikan gaji saya, supervisor saya sangat baik dan memuji.

4. Expectancy theory

Kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh hasil tertentu dan pada daya tarik hasil tersebut bagi individu.



Exhibit 7-8

Expectancy Theory





1. Effort Performance Relationship

Probabilitas yang dirasakan oleh individu yang mengarahkan sejumlah upaya untuk menghasilkan kinerja yang baik.



2. Performance Reward Relationship

Sejauh mana individu yakin bahwa kinerja pada tingkat tertentu akan mengarah pada pencapaian hasil yang diinginkan.



3. Reward-Personal Goals Relationship

Sejauh mana penghargaan organisasi memenuhi tujuan atau kebutuhan pribadi individu dan daya tarik penghargaan potensial tersebut bagi individu



LO 7.5

Implikasi Keterlibatan
Kerja Karyawan Dengan
Manajer

What is Job Engagement ?

(Apa itu Job Engagement?)

Job Engagement atau keterikatan karyawan dengan pekerjaan adalah adalah suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan :

- Perasaan Semangat (**vigor**),
- Dedikasi (**dedication**), dan
- Pemahaman (**absorption**) untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi.



What Makes People More Likely to be Engaged in Their Jobs?

1. Pekerja berpikir bahwa berkontribusi untuk perusahaan/manajer sangat bermakna bagi dirinya.
2. Adanya kesamaan **value** yang dimiliki oleh karyawan dan organisasi di tempat ia bekerja.
3. Sikap **Leadership** dari manajer yang membuat pekerja tersebut menjadi lebih bersemangat dan lebih baik dalam mengejar misi dan target organisasi.



Implikasi Kontribusi Karyawan Terhadap Manajer

1. Memiliki **kesuksesan** organisasi melebihi rata-rata (**Organizational Skill**) yang baik
2. Sekumpulan pekerja yang berkontribusi lebih terhadap perusahaan/organisasi cenderung memiliki **produktivitas** yang lebih tinggi.
3. Komunikatif dan mampu bekerja dalam team.



LO 7.6

Integrasi Teori Motivasi Kontemporer

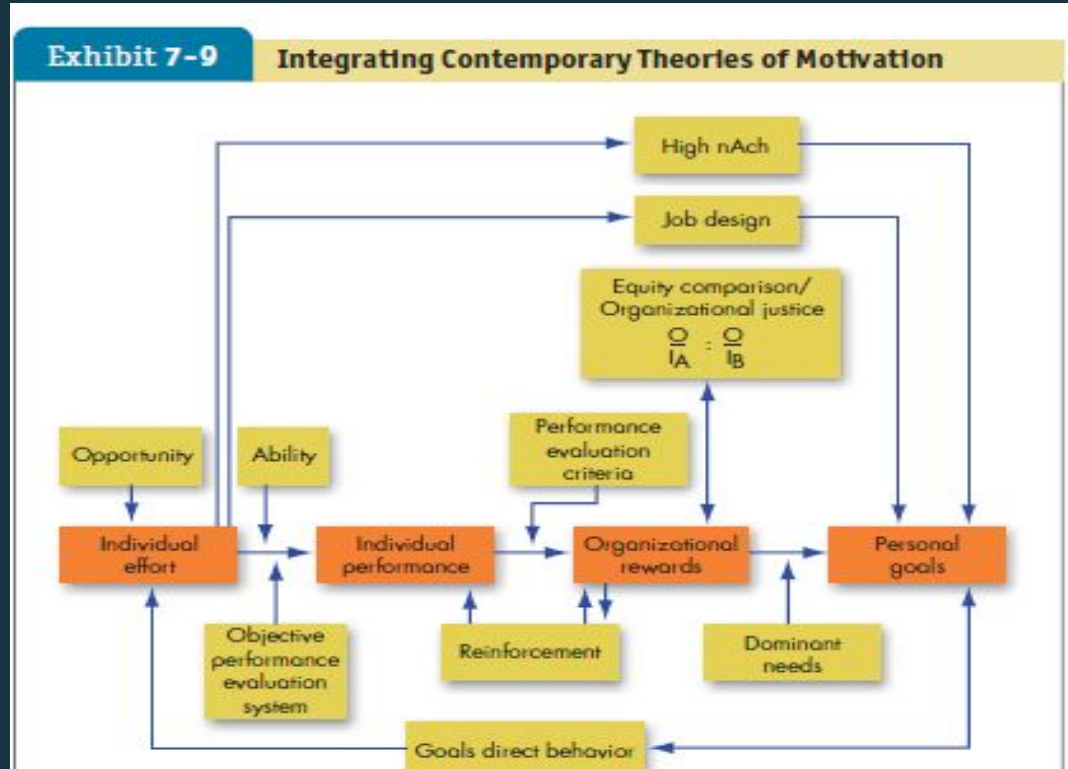


Complement of Contemporary Theories of Motivation

- 1. Menunjukkan keinginan untuk mencapai suatu tujuan yang sama**
- 2. Mengkombinasikan dengan energi untuk bekerja menuju tujuan itu.**
- 3. Melibatkan kekuatan biologis, emosional, sosial dan kognitif yang merangsang perilaku seseorang.**
- 4. Menjelaskan mengapa seseorang melakukan sesuatu.**
- 5. Intensitas yang mengacu pada seberapa keras seseorang berusaha dan mengarah pada upaya yang terhubung.**
- 6. Konsistensi menuju tujuan dan ketekunan yang menunjukkan seberapa besar seseorang dapat melanjutkan upaya tersebut.**

How The Contemporary Theories of Motivation Complement one Another

(Bagaimana Teori Motivasi Melengkapi Satu Sama Lainnya)



Thank You !

For Your Good Attention