

MOTIVASI KERJA & TEORI MOTIVASI

Kuliah - 7

ORGANISASI DAN MANAJEMEN PUBLIK

Jum'at, 8 Oktober 2021

Drs. Sudarmo, MA., Ph.D

DEFINISI

- Motivasi merupakan keadaan pikiran, yang dipenuhi dengan energi dan antusiasme, yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
 - Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan komitmen dan fokus tingkat tinggi bahkan jika terdapat hal-hal yang menghalanginya.
 - Motivasi bisa dimaknai semacam perilaku manusia tertentu
-

PETINGYA MOTIVASI BAGI ORGANISASI

- Penting untuk memastikan bahwa setiap anggota tim dalam suatu organisasi termotivasi. Karena akan berpengaruh bagi produktivitas dan pada akhirnya penting bagi efektivitas organisasi.
- Sejumlah psikolog telah mempelajari perilaku manusia dan telah memformalkan temuan mereka dalam bentuk berbagai teori motivasi.
- Teori motivasi ini memberikan pemahaman yang baik tentang bagaimana orang berperilaku dan apa yang memotivasi mereka

PEMIKIRAN MASLOW TENTANG HIRARKI KEBUTUHAN

Abraham Maslow berdalil bahwa:

- Seseorang akan termotivasi ketika kebutuhannya terpenuhi.
- Kebutuhan dimulai dari kebutuhan dasar tingkat terendah dan terus bergerak ke atas ketika kebutuhan tingkat yang lebih rendah terpenuhi.

HIRARKI KEBUTUHAN DARI MASLOW

- **Fisiologis**: Kebutuhan kelangsungan hidup fisik seperti makanan, air, dan tempat tinggal.
- **Keselamatan**: Perlindungan dari ancaman, perampasan, dan bahaya lainnya.
- **Sosial** (rasa memiliki dan cinta): Kebutuhan untuk berserikat, berafiliasi, persahabatan, dan sebagainya.
- **Harga diri**: Kebutuhan terhadap rasa hormat dan pengakuan.
- **Aktualisasi diri**: Kesempatan untuk pengembangan pribadi, belajar, dan pekerjaan yang menyenangkan / kreatif / menantang. Aktualisasi diri adalah kebutuhan tingkat tertinggi yang diinginkan manusia

IMPLIKASI BAGI MANAJER

- Pimpinan organisasi harus memahami kebutuhan-kebutuhan tertentu dari para anggota organisasinya untuk membantu memenuhinya agar mereka terus termotivasi untuk bekerja mencapai tujuan organisasi

TEORI DUA FAKTOR DARI HERTZBERG

Hertzberg mengklasifikasikan kebutuhan menjadi dua kategori besar:

- **Faktor kebersihan**, dan
- **Faktor pendorong**

PENJELASAN

- **Kebersihan:** diperlukan faktor kebersihan untuk memastikan bahwa seorang karyawan tidak kecewa.
- **Motivasi:** faktor motivasi diperlukan untuk memastikan kepuasan karyawan dan motivasi karyawan untuk berkinerja yang lebih tinggi.
- Adanya faktor kebersihan tidak menjamin motivasi, dan adanya faktor motivasi tanpa faktor kebersihan juga tidak berfungsi.

TEORI KEBUTUHAN DARI MCCLELLAND

- McClelland menegaskan bahwa kita semua memiliki tiga pendorong yang memotivasi, dan itu tidak tergantung pada jenis kelamin atau usia kita.
 - Salah satu dorongan ini akan dominan dalam perilaku kita.
 - Dorongan dominan tergantung pada pengalaman hidup kita.
-

TIGA KEBUTUHAN DARI MCCLELLAND

- **Prestasi:** kebutuhan untuk berprestasi dan menunjukkan kompetensi sendiri. Orang dengan kebutuhan tinggi untuk berprestasi lebih menyukai tugas-tugas yang menyediakan tanggung jawab pribadi dan hasil berdasarkan upaya mereka sendiri. Mereka juga lebih suka mendapat pengakuan atas kemajuan yang dicapainya.
- **Afiliasi:** kebutuhan akan cinta, kepemilikan, dan penerimaan sosial. Orang dengan kebutuhan tinggi terhadap afiliasi, termotivasi oleh situasi dimana ia disukai dan diterima oleh orang lain. Mereka cenderung berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan merasa tidak nyaman dengan konflik.
- **Kekuasaan:** kebutuhan untuk mengendalikan pekerjaan sendiri atau pekerjaan orang lain. Orang dengan kebutuhan kekuasaan yang tinggi menginginkan suatu situasi tertentu dimana mereka menjalankan kekuasaan dan pengaruhnya terhadap orang lain. Mereka berkeinginan untuk menduduki posisi dengan status dan wewenang dan cenderung lebih memperhatikan tingkat pengaruh daripada kinerja kerja yang efektif.

TEORI PENGHARAPAN (EXPECTANCY) DARI VROOM

- Victor Vroom menyatakan bahwa orang akan menjadi sangat produktif dan termotivasi jika dua kondisi terpenuhi:
- 1) orang percaya bahwa upaya mereka akan mengarah pada hasil yang sukses. Dan
- 2) orang juga percaya bahwa mereka akan dihargai karena keberhasilan mereka.
- Orang akan termotivasi untuk mengerahkan upaya setinggi tingginya ketika mereka percaya ada hubungan antara upaya yang mereka lakukan, kinerja yang mereka capai, dan hasil / penghargaan yang mereka terima.

TEORI X DAN Y DARI MCGREGOR

- Douglas McGregor merumuskan dua pandangan berbeda tentang manusia berdasarkan partisipasi pekerja.
- Yang pertama pada dasarnya negatif, diberi label sebagai Teori X, dan yang lainnya pada dasarnya positif, diberi label sebagai Teori Y.
- Kedua jenis orang itu ada. Berdasarkan sifatnya, mereka perlu dikelola sesuai dengan karakternya masing-masing.

INTI TEORI X DAN Y

- **Teori X:** Pekerja pada dasarnya malas, asik dengan dirinya, dan kurang bersemangat untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, gaya manajemen yang tepat adalah manajemen yang kuat (perintah, paksaan, sanksi/hukuman), dan kontrol top-down.
- **Teori Y:** Pekerja secara inheren termotivasi dan bersemangat untuk menerima tanggung jawab. Gaya manajemen yang tepat adalah fokus pada penciptaan lingkungan kerja yang produktif ditambah dengan penghargaan dan dukungan positif terhadap pekerja/pegawai.

KESIMPULAN

- Motivasi adalah keadaan pikiran yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dengan semangat tertinggi dan jiwa yang positif.
- Pemimpin harus memastikan bahwa setiap individu dalam tim dan organisasi termotivasi untuk bekerja dan mencapai tujuan .
- Sejumlah teori motivasi membantu dalam memahami faktor apa saja yang dapat memotivasi orang untuk melakukan sesuatu/mencapai tujuan

PERTAYAAAN

- Masih relevankan masing-masing teori tersebut