



DOA BELAJAR

رَضِيتُ بِاللَّهِ رَبًّا وَبِالْإِسْلَامِ دِينًا وَبِمُحَمَّدٍ نَبِيًّا وَرَسُولًا
رَبِّي زِدْنِي عِلْمًا وَارْزُقْنِي فَهْمًا

“Kami ridho Allah SWT sebagai Tuhanku, Islam sebagai agamaku, dan Nabi Muhammad sebagai Nabi dan Rasul, Ya Allah, tambahkanlah kepadaku ilmu dan berikanlah aku kefahaman”



Konsep Motivasi

Pertemuan 15 -16

Dr.Drs.Suyatno,MM

Disampaikan pada Kuliah MK MANAJEMEN PERUBAHAN



Motivation concept

<https://www.youtube.com/watch?v=zQ0oOnhTqzc&t=91s>

<https://www.youtube.com/watch?v=PRbn04ejZUE>



Difinisi Motivasi

- Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Para individu yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka.



Difinisi Motivasi Menurut Para Ahli

- G. R. Terry, menjelaskan bahwa motivasi ialah sebuah keinginan yang ada pada diri seseorang yang merangsanginya untuk melakukan berbagai tindakan
- Menurut Sardiman (2006:73), Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.
- Menurut Victor H. Vroom, motivasi ialah sebuah akibat dari suatu hasil yang ingin diraih atau dicapai oleh seseorang dan sebuah perkiraan bahwa apa yang dilakukannya akan mengarah pada hasil yang diinginkannya.
- Robbins dan Judge, motivasi ialah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu agar dapat mencapai tujuannya.
- Mc. Donald, motivasi ialah sebuah perubahan energi yang ada dalam diri seseorang yang ditandakan dengan adanya rasa (feeling) dan didahului dengan respon adanya sebuah tujuan.



- Edwin B. Flipppo, disebutkan bahwa motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan seorang pegawai & sebuah organisasi agar dapat bekerja supaya berhasil, hingga para pegawai dan tujuan dari organisasi tersebut tercapai.
- American Encyclopedia, disebutkan bahwa motivasi sebagai sebuah kecenderungan yang ada didalam diri seseorang yang membangkitkan topangan & mengarahkan tindak-tanduknya.
- Morgan et al. (dalam Marwansyah dan Mukaram, 2002: 151) menjelaskan bahwa : "motivasi merupakan kekuatan yang mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang diarahkan pada tujuan tertentu".
- Barton dan Martin (dalam Marwansyah dan Mukaram, 2000: 151) menjelaskan bahwa: "motivasi merupakan kekuatan yang menggerakkan perilaku yang memberi arah pada perilaku dan mendasari kecenderungan untuk tetap menunjukkan perilaku tersebut."

Dari pengertian maupun definisi motivasi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.



- Motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari (Makmun, 2003).
- Motivasi seseorang dapat ditimbulkan dan tumbuh berkembang melalui dirinya sendiri-intrinsik dan dari lingkungan-ekstrinsik (Elliot et al., 2000; Sue Howard, 1999).
- Morgan menjelaskan motivasi bertalian dengan tiga hal. Ketiga hal tersebut adalah "keadaan yang mendorong tingkah laku (motivating states), tingkah laku yang didorong oleh keadaan tersebut (motivated behavior), dan tujuan daripada tingkah laku tersebut (goal or ends of such behavior).
- Hamalik (2002: 173-174) menjelaskan bahwa "motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif dan reaksi untuk mencapai tujuan".

Dari pendapat di atas, mengandung tiga unsur yang saling berkaitan, yaitu :

- 1) motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi,
- 2) motivasi ditandai dengan timbulnya perasaan (affective arousal),
- 3) motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan.



Jenis-jenis motivasi yang dikemukakan para ahli berbeda-beda. Adapun menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2009:63) motivasi berdasarkan sifatnya dapat dibedakan atas tiga macam, yaitu:

1. Motivasi takut atau *fear motivation*, individu melakukan sesuatu karena
2. Motivasi intensif atau *intensive motivation*, individu melakukan perbuatan untuk mendapat suatu insentif.
3. Sikap atau *attitude motivation* atau *self motivation*. Motivasi ini lebih bersifat intrinsik, muncul dari dalam diri individu, berbeda dengan kedua motivasi sebelumnya yang bersifat ekstrinsik dan datang dari luar diri

Sardiman (2008:86), motivasi dapat dilihat dari dasar pembentukannya, yaitu:

1. Motif-motif bawaan adalah motif yang dibawa sejak lahir, jadi motivasi itu ada tanpa dipelajari, misalnya dorongan untuk makan, dorongan untuk minum, dorongan untuk bekerja, untuk beristirahat, dorongan seksual.
2. Motif-motif yang dipelajari adalah motif-motif yang timbul karena dipelajari, misalnya dorongan untuk belajar, dorongan untuk mengajar.



Klasifikasi Motivasi

- 1. Motivasi Kuat
- Motivasi dikatakan kuat apabila dalam diri seseorang dalam kegiatan-kegiatan sehari-hari memiliki harapan yang positif, mempunyai harapan yang tinggi, dan memiliki keyakinan yang tinggi bahwa lansia akan mudah dalam melakukan aktivitasnya berkaitan dengan persoalan-persoalan yang dihadapi.
- 2. Motivasi Sedang
- Motivasi dilakukan sedang apabila dalam diri manusia memiliki keinginan yang positif, mempunyai harapan yang tinggi, namun memiliki keyakinan yang rendah bahwa dirinya dapat bersosialisasi dan mampu menyelesaikan persoalan yang dihadapi.
- 3. Motivasi Lemah
- Motivasi dikatakan lemah apabila di dalam diri manusia memiliki harapan dan keyakinan yang rendah, bahwa dirinya dapat berprestasi. Misalnya bagi seseorang dorongan dan keinginan mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru merupakan mutu kehidupannya maupun mengisi waktu luangnya agar lebih produktif dan berguna (Irwanto, 2008).



Hamzah Uno (2011:4) menyatakan bahwa “dari sudut sumber yang menimbulkannya motif dibedakan dua macam, yaitu motif intrinsik dan motif ekstrinsik.

- ” Motif intrinsik merupakan motif yang timbul atas kesadaran diri individu dan tidak memerlukan rangsangan dari luar. Sedangkan,
- motif ekstrinsik merupakan motif yang timbul karena adanya rangsangan dari luar, seperti suasana yang kondusif, penghargaan dan hukuman atau ganjaran.



Motivation Theory

https://www.youtube.com/watch?v=YV_LBx3t6pA



Teori Hirarki Kebutuhan – Abraham Maslow

- Manusia memiliki Lima (5) Tingkat Kebutuhan (Physiological, Safety, Social, Esteem, Selfactualization)

Teori X dan Y – Douglas McGregor

- Manusia dapat dibedakan menjadi X (Negatif) dan Y (Positif)

Teori dua faktor (Motivasi dan Hygiene) – Frederick Herzberg

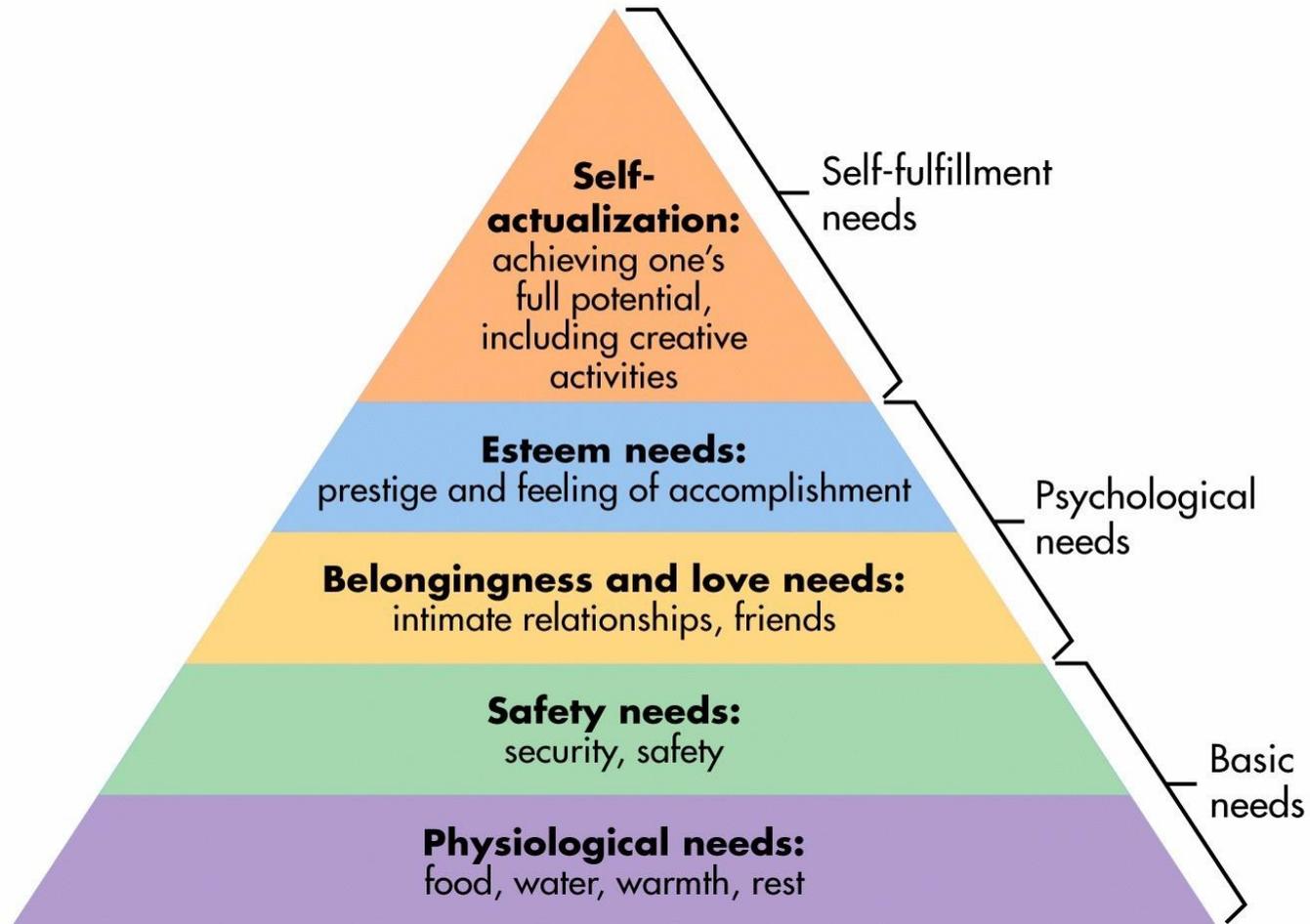
- Yang mempengaruhi kinerja terdiri dari dua faktor, yaitu yang membuat tidak puas (*Hygiene Factor*) dan yang membuat puas (*Motivation Factor*)

Teori Kebutuhan – David McClelland

- Manusia memiliki Tiga (3) Kebutuhan, yaitu nAch, nPow, dan nAff.



Teori Kebutuhan Abraham Maslow





Gambar 7.1 Teori Hierarki Kebutuhan



Teori Hierarki Kebutuhan

Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan (lihat gambar 7.1.), yaitu:

1. Fisiologis, meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Rasa aman, keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.
3. Sosial, kasih, sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
4. Penghargaan, Faktor-faktor internal misalnya harga diri, kemandirian, dan pencapaian, serta faktor-faktor eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
5. Aktualisasi diri, Dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa, meliputi pertumbuhan, mencapai potensi kita, dan pemenuhan diri.



- Maslow memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai tingkat tinggi dan tingkat rendah. Kebutuhan psikologis dan kebutuhan akan keamanan di gambarkan sebagai kebutuhan tingkat rendah, sementara kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri ditempatkan ke dalam tingkat tinggi. Perbedaan antara kedua tingkat tinggi dipenuhi secara internal (dalam diri orang itu), sedangkan kebutuhan tingkat rendah terutama dipenuhi secara eksternal (dengan upah, kontrak sebagai buruh, dan masa kerja, misalnya).

<https://www.youtube.com/watch?v=gz5zNx3KnrE>



Teori X & Y **Douglas McGregor**

Kepemimpinan efektif itu ada 2 jenis...

X

Y

"Karyawan tidak bekerja tanpa perintah"

Otoriter

"Karyawan bekerja tanpa perintah"

Demokratik





Teori X dan Y

- **Menurut teori X, empat asumsi negative yang dipegang para manajer** adalah : 1. Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja, apabila dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya. 2. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai sasaran; 3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bila mungkin; 4. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait dengan kerja dan akan menunjukkan ambisi yang rendah; Kontras dengan pandangan negative mengenai kodrat manusia ini,
- **McGregor mencatat empat asumsi positif, yang disebutnya teori Y**, yaitu: 1. Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain. 2. Orang-orang akan melakukan pengaeahan diri dan pengawasan diri jika mereka memiliki komitmen pada sasaran. 3. Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan tanggung jawab; 4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas kepada semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berbeda dalam posisi manajemen.
- https://www.youtube.com/results?search_query=douglas+mcgregor+theory+x+and+theory+y+

Teori X dan Teori Y

- Douglas McGregor, mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya, yang negative ditandai sebagai teori X, dan yang positif ditandai dengan teori Y.

Teori X dan Teori Y McGregor		
Teori	Pandangan Pengawas terhadap karyawan	Implikasi
Teori X	Karyawan tidak menyukai kerja keras dan tanggung jawab, dan akan berusaha menghindari jika mungkin	Pengawas mengawasi dengan ketat, dan tidak mendelegasikan tanggung jawab
Teori Y	Karyawan memiliki etos kerja yang tinggi dan mengharapkan tanggung jawab yang lebih besar	Pengawas tidak banyak mengawasi, dan banyak mendelegasikan tanggung jawab

Gambar 7.2 Teori X dan Y



Teori Dua Faktor Frederick Herzberg

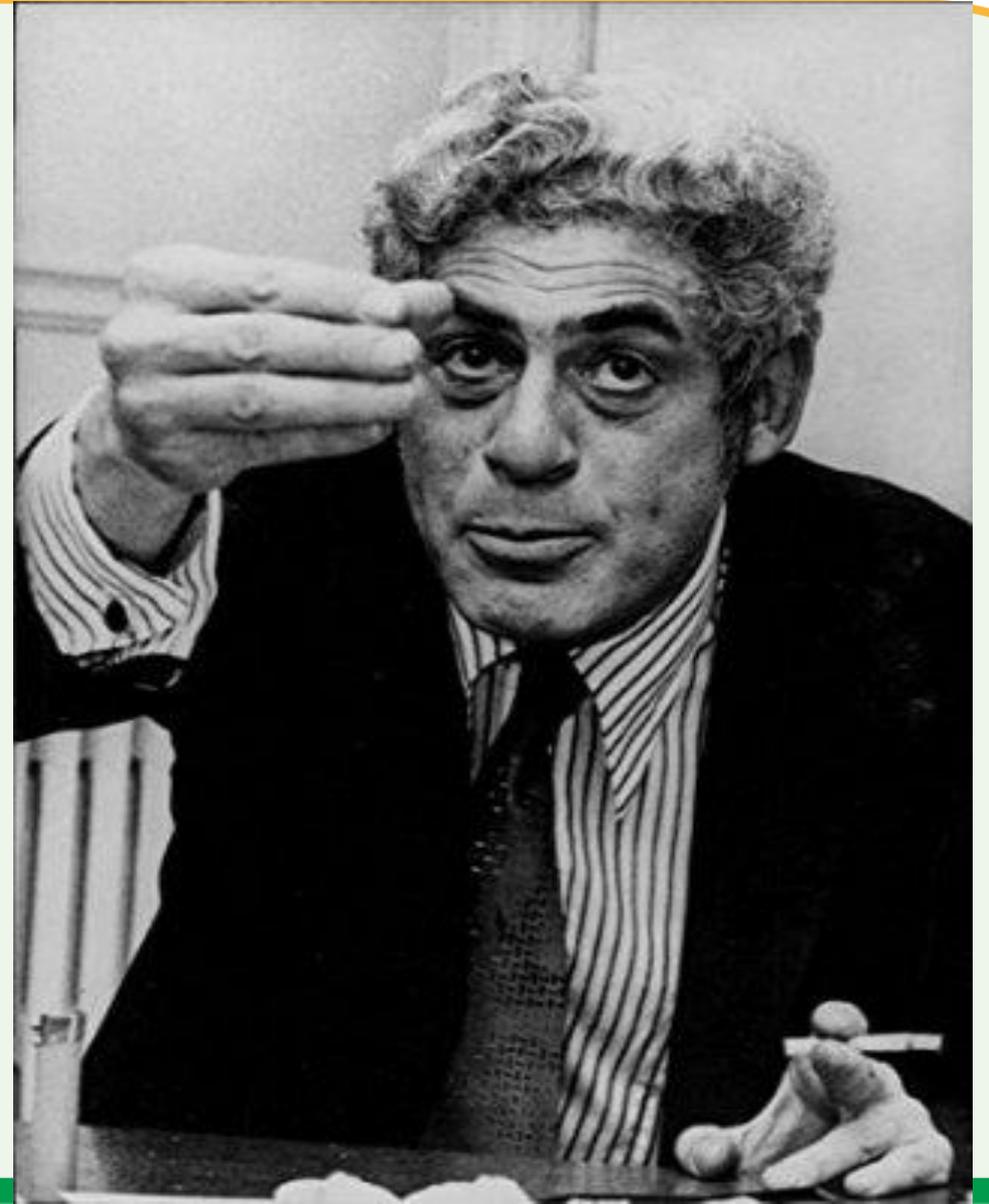
Karyawan itu termotivasi dari...

Motivational

Hygiene

“Faktor yang mendorong untuk semangat kerja seperti prestasi & promosi”

“Kebutuhan fisiologis seperti gaji, kondisi kerja dan jaminan kerja”





Teori dua faktor (teori motivasi-higiene) dikemukakan oleh psikolog, Frederick Herzberg (robbins, 2006).

- Dalam keyakinannya bahwa hubungan individu dengan pekerjaan merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu.
- Menurut Herzberg, faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Karena itu, manajer berusaha menghilangkan faktor-faktor yang menciptakan ketidakpuasan kerja dapat membawa ketentraman, tetapi belum tentu mendatangkan motivasi.

https://www.youtube.com/watch?v=bNE196x4Dr4&list=TLPQMDcxMjIwMjEytunFwxn5_A&index=1

Pada gambar 7.3. memperlihatkan penerapan teori dua factor.



Gambar 7.3 Penerapan Teori Dua Faktor



Teori dua faktor tidaklah tanpa cacat (robbins. 2006). Kritik terhadap teori itu, antara lain adalah sebagai berikut

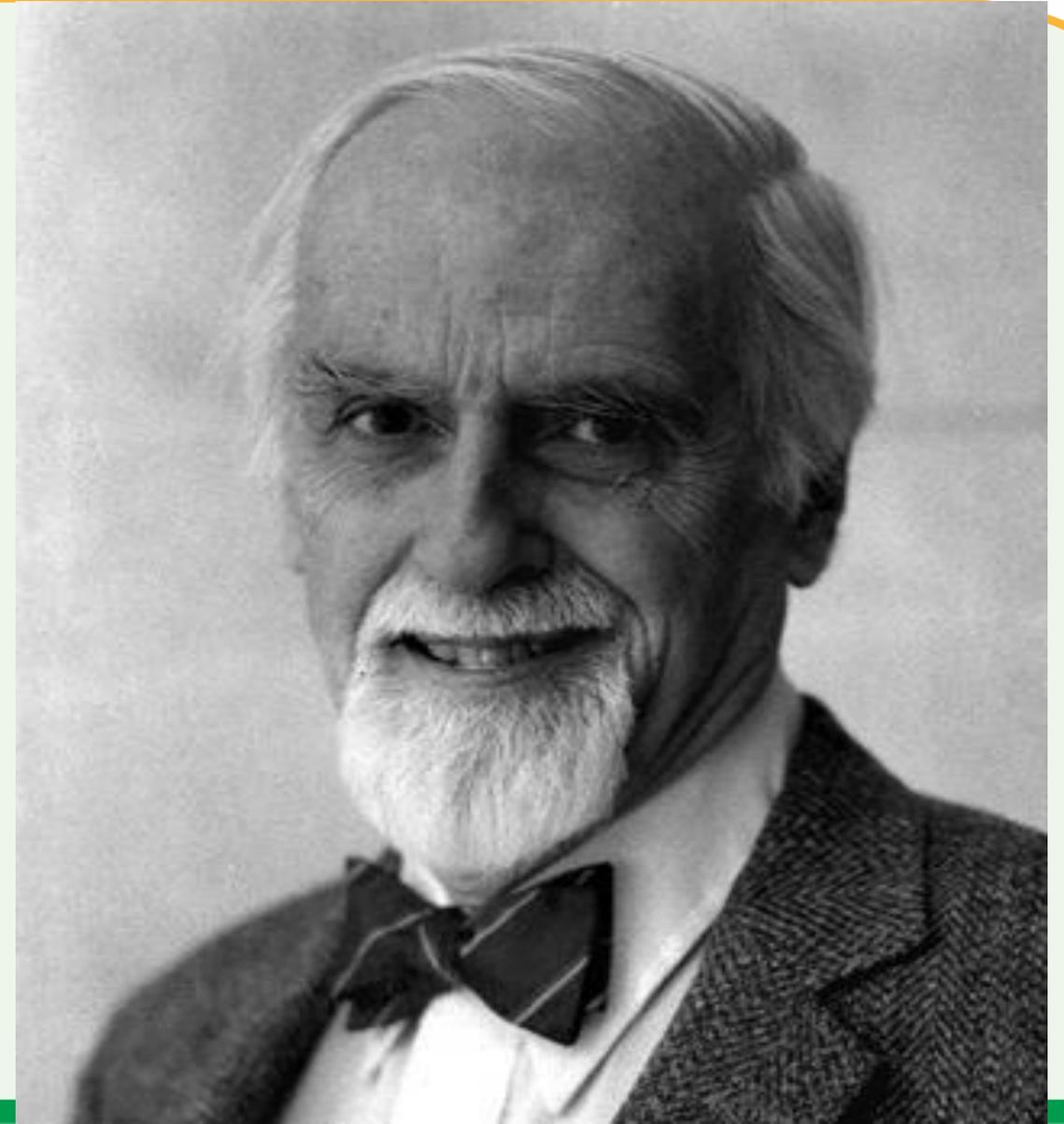
1. Prosedur yang digunakan Herzberg terbatas oleh metodologinya. Bila semuanya berlangsung baik, orang cenderung menganggap itu berkat diri mereka. Sebaliknya, mereka menyalahkan lingkungan luar jika terjadi kegagalan.
2. Keandalan metodologi Herzberg dipertanyakan. Karena penilai harus melakukan penafsiran, mungkin mereka dapat mencemari penemuan dengan menafsirkan respons tersebut dengan cara tertentu, namun di sisi lain memermalukan respons lain yang serupa dengan berbeda.
3. Tidak digunakan ukuran total kepuasan apapun. Dengan kata lain, seseorang dapat tidak menyukai bagian dari pekerjaannya, masih berpikir bahwa pekerjaan itu dapat diterimanya.
4. Teori itu tidak konsisten dengan riset sebelumnya. Teori dua faktor mengabaikan variabel-variabel situasi.
5. Herzberg mengasumsikan hubungan antara kepuasan dan produktivitas



Teori Kebutuhan David McClelland

- 1. Kebutuhan Pencapaian***
- 2. Kebutuhan Kekuasaan***
- 3. Kebutuhan Hubungan***

<https://www.youtube.com/watch?v=jxNhGE3gPcA>



Teori Kebutuhan McClelland

- Teori ini menyatakan bahwa pencapaian, kekuasaan, dan afiliasi adalah tiga kebutuhan yang penting dan dapat membantu dalam menjelaskan motivasi. Pada gambar 7.4. menunjukkan teori kebutuhan McClelland.



Gambar 7.4. Teori Kebutuhan McClelland



kekuasaan (nPow) adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya

✓ Kebutuhan akan pencapaian (nAch) adalah dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian dengan serangkaian standar

✓ Kebutuhan akan



Kontemporer

“Teori yang menggambarkan kondisi karyawan saat ini”





Self-Determination Theory – Edward Decy & Richard Ryan

***Autonomous
Motivation***

*“Tertarik & Enjoy
ketika melakukan pekerjaan”*

***Controlled
Motivation***

*“Tertekan ketika
Melakukan pekerjaan”*

“Perilaku itu dipengaruhi oleh Niat”



Goal-Setting Theory – Edwin Locke



“Individu itu termotivasi jika diberi feedback atas pencapaian menuju suatu tujuan”



Self-Efficacy Theory – Albert Bandura



“Keyakinan terhadap kemampuan individu untuk memotivasi diri hingga bertindak sesuai yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu”



Equity Theory – J. Stacy Adam

Input

“yang mendukung pekerjaan, seperti pengalaman & pendidikan”

Hasil

“yang bernilai dari pekerjaan itu, seperti gaji & promosi”

Comparison Person

“Seseorang yang dijadikan bahan perbandingan”

“Motivasi itu asalnya dari keadilan yang dirasakan”

Expectancy Theory – Victor Vroom

Harapan

Nilai

Persepsi

“Kesempatan yang diberikan”

“Martabat individu”

“Mempresepsi diri sendiri karena ada keinginan mencapai tujuan”

“Motivasi itu asalnya dari timbal balik yang dirasakan atas apa yang telah dikerjakan”



The Job Characteristics Model

Teori Dua Faktor – Frederick Herzberg

Dikembangkan oleh Hackman & Oldham

“Untuk mencari model perancangan pekerjaan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan”

“Hasilnya karyawan termotivasi dalam keadaan psikologis tertentu” yang disebut sebagai “Critical Psychological States”

- 1. Experienced meaningfulness of the work (Memahami arti penting pekerjaan)***
- 2. Experienced responsibility for outcomes of the work (Memahami tanggung jawab)***
- 3. Knowledge of the actual results of the work activities (Memahami hasil kerja)***



The Job Characteristics Model

**Dimensi Inti
Pekerjaan**

**Skill Variety
Task Identity
Task Significance**

Autonomy

Feedback

**Tahap Kritis secara
Psikologi**

**Memahami arti penting
pekerjaan**

**Memahami tanggung jawab
akan suatu pekerjaan**

**Memahami hasil akhir dari suatu
(makna) Pekerjaan yang dikerjakan**

**Hasil Personal dan
Pekerjaan**

1. **Motivasi Internal
bekerja tinggi**
2. **Kualitas kinerja tinggi**
3. **Kepuasan kerja tinggi**
4. **Rendah Turnover**

Dimensi Inti Pekerjaan

Skill Variety



***Tingkat dimana suatu pekerjaan butuh
Lebih dari 1 keterampilan***

Task Identity



***Tingkat dimana suatu pekerjaan memiliki
karakteristik tertentu dari hasil pekerjaannya***

Task Significance



***Tingkat dimana suatu pekerjaan mampu
mempengaruhi kehidupan pribadi & sebaliknya***

Autonomy



***Tingkat dimana suatu pekerjaan mampu
diselesaikan secara independen***

Feedback



***Tingkat dimana suatu pekerjaan mampu
memberikan umpan balik setelah diselesaikan***



- 1. Manajemen Partisipatif (Ikut Terlibat utuh dalam pengambilan keputusan)***
- 2. Partisipasi Representatif (Ikut Terlibat terlibat dalam pengambilan keputusan, namun tidak banyak pengaruh)***



- 1. *Piece-rate pay* (kompensasi jumlah tetap untuk setiap unit produksi selesai)**
- 2. *Merit-based pay* (kinerja individu dinilai berdasarkan *ratings* penilaian kerja)**
- 3. *Bonuses* (bonus tahunan)**
- 4. *Skill-based pay* (berdasarkan seberapa banyak pekerjaan yang bisa diselesaikan)**
- 5. *Profit-sharing plans* (tergantung formula yang digunakan perusahaan, baik bentuk dan caranya)**
- 6. *Gainsharing* (insentif karena peningkatan produktivitas)**
- 7. *Employee stock ownership plans* (kepemilikan saham oleh karyawan)**



Teori Kontemporer Motivasi

- A. Teori Penentuan Nasib Sendiri Teori ini berpendapat bahwa motivasi seseorang untuk melakukan suatu aktivitas akan lebih besar apabila ia termotivasi secara intrinsik untuk melakukan aktivitas tersebut karena ia akan lebih menikmatinya, daripada ia termotivasi secara ekstrinsik sehingga aktivitas yang dilakukannya berubah menjadi sebuah kewajiban.
- B. Teori kesesuaian diri merupakan pengembangan dari teori penentuan nasib sendiri. Kesesuaian diri adalah ketika seseorang memiliki alasan yang kuat dalam mengejar tujuannya yang sesuai dengan minat intrinsik mereka. Ketika seseorang memiliki minat intrinsik dalam mengejar tujuannya, orang tersebut memiliki kesempatan lebih besar untuk meraih tujuannya dan cenderung lebih bahagia, karena ia menikmati proses perjuangan untuk meraih tujuan tersebut sehingga tidak terasa terbebani. Sedangkan orang yang mengejar tujuan atas alasan ekstrinsik (uang, status, atau mendapat keuntungan lainnya) cenderung akan kurang bahagia ketika mampu meraih tujuan tersebut, karena bisa jadi proses untuk meraih tujuan tersebut kurang bermakna bagi mereka.



C. Teori Penetapan, Tujuan Teori ini berpendapat bahwa tujuan yang spesifik dan sulit,serta adanya umpan balik, akan memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan yang spesifik dan sulit akan meningkatkan kinerja karena,tujuan yang spesifik menghasilkan output yang lebih tinggi daripada ketika tujuan tersebut digeneralisasikan.

Tujuan yang sulit akan memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerjanya,hal itu disebabkan oleh :

1. Karena pekerjaan tersebut menantang sehingga pekerja meningkatkan perhatian dan fokus terhadap pekerjaan tersebut,
2. Pekerja harus meningkatkan energi dan bekerja keras demi tercapainya tujuan tersebut,
3. Pekerja harus mampu bertahan demi tercapainya tujuan,
4. Pekerja terdorong untuk mencari strategi yang efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya.



D. Teori Efikasi Diri (self-efficacy theory)

juga dikenal sebagai teori kognitif sosial, atau teori pembelajaran sosial, mengacu pada suatu keyakinan individu bahwa diamampu untuk melaksanakan tugas.

Empat cara untuk meningkatkan efikasi diri, adalah:

1. Kemahiran dalam melaksanakan Kemahiran dalam melaksanakan: memperoleh pengalaman yang relevan dengan tugas atau pekerjaan.
2. Pemodelan yang dilakukan Pemodelan yang dilakukan: menjadi lebih percaya diri karena Anda melihat seseorang yang lain mengerjakan tugasnya.
3. Bujukan secara lisan Bujukan secara lisan: menjadi semakin percaya diri karena seseorang meyakinkan Anda memiliki keahlian yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan.
4. Stimulasi, Stimulasi dapat meningkatkan efikasi diri.



E. Teori Penguatan (reinforcement theory) adalah mengambil sudut pandang bahwa behavioristic, menyatakan kondisi penguatan perilaku. Teori pengondisian perilaku, mungkin merupakan komponen yang paling relevan dari teori penguatan bagi manajemen, menyatakan bahwa orang-orang akan belajar untuk berperilaku agar bisa mendapatkan sesuatu yang mereka inginkan atau menghindari sesuatu yang tidak mereka inginkan.

Behaviorisme (behaviorism) adalah suatu teori yang berpendapat bahwa perilaku akan mengikuti stimulus dalam suatu hal yang secara relatif tidak terpikirkan.

Teori pembelajaran sosial (social-learning theory) adalah suatu pandangan yang dapat kita pelajari, baik melalui observasi dan pengalaman secara langsung.

F. Teori Keadilan/Keadilan Organisasi, Teori keadilan (equity theory) adalah suatu teori yang menyatakan bahwa perbandingan individu mengenai input dan hasil pekerjaan mereka dan berespon untuk menghilangkan ketidakadilan.



Teori keadilan terdiri dari :

- Keadilan distributif (distributive justice), yaitu Keadilan yang dirasakan baik jumlah maupun alokasi penghargaan di antara para individu.
- Keadilan procedural (procedural justice), yaitu Keadilan yang dirasakan pada proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan.
- Keadilan informasi (informational justice), yaitu Keadilan di mana pekerja diberikan penjelasan yang jujur dari setiap keputusan.
- Keadilan interpersonal (interpersonal justice), yaitu Keadilan di mana pekerja diperlakukan dengan rasa hormat dan bermartabat.

G. Teori Ekspektansi Teori Ekspektansi (expectancy theory) yang dikemukakan Victor Vroom menunjukkan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan kita untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan ekspektansi kita mengenai hasil yang diberikan dan ketertarikannya



Teori tersebut berfokus pada tiga hubungan

1. Hubungan upaya-kinerja. Kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja.
2. Hubungan kinerja-imbalan. Keadaan yang mana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan.
3. Hubungan imbalan-tujuan pribadi. Keadaan yang mana imbalan organisasional akan memuaskan tujuan pribadi atau kebutuhan dan daya tarik atas imbalan yang potensial bagi individu tersebut.



PENUTUP BELAJAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اللَّهُمَّ أَرِنَا الْحَقَّ حَقًّا وَارْزُقْنَا اتِّبَاعَهُ ۖ وَأَرِنَا الْبَاطِلَ بَاطِلًا وَارْزُقْنَا اجْتِنَابَهُ

Ya Allah Tunjukkanlah kepada kami kebenaran sehingga kami dapat mengikutinya,

Dan tunjukkanlah kepada kami keburukan sehingga kami dapat menjauhinya.



wnisa
Universitas 'Aisyiyah
Yogyakarta