

Assalamualaikum wr.wb.

Selamat malam Bapak/Ibu peserta kuliah MK Asas-asas Manajemen.
Semoga Bapak/Ibu selalu dalam keadaan sehat wal afiat. Aamiin.

Pada hari ini kita akan membahas topik Pemotivasian. Jika pada pertemuan sebelumnya kelompok mas Eryan dan Pak Nasirun sudah memaparkan juga tentang pemotivasian, materi ini memang dibagi menjadi 2 kali pembahasan di kelas/ e-learning. Saya akan lebih memfokuskan pada teori-teori yang menjelaskan motivasi.

Berikut saya sertakan penjelasan mulai dari **slide 3**.
Pokok Bahasan:



The slide features the UNISA logo in the top left corner, with the text 'UNISA Universitas Al-Furqan Yogyakarta' next to it. The main title 'Pokok bahasan' is centered at the top. Below the title is a bulleted list of six items, each with a red underline. At the bottom of the slide, there is a green decorative bar with the motto 'Amanah, Profesional, Iman-Ilmiah-Amaliyah-Moralitas. Excelent' written in white cursive.

- Definisi pemotivasian
- Pentingnya motivasi
- Teori Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow
- Teori ERG dari Clayton Alderfer
- Teori Kebutuhan Motivasional dari David McClelland
- Teori Keadilan dari J.Stacy Adams

Amanah, Profesional, Iman-Ilmiah-Amaliyah-Moralitas. Excelent

slide 4.

Pengantar

Energi sebuah organisasi salah satunya datang dari motivasi pekerjanya dan bagaimana pemimpin menggunakan berbagai pendekatan motivasional untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja anggota organisasi

Amanah, Profesional, Iman-Ilmiah-Amaliyah-Moralitas, Excellent

dalam rangka mengelola SDM organisasi, pemotivasian merupakan dimensi yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin/manajer Sebab energy dari suatu organisasi datangnya dari motivasi pekerja atau anggotanya. Manajer tidak akan dapat mengajak untuk bekerja keras apabila ia tidak memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya.

Slide 5.

Motivasi

- **Pemotivasian dapat didefinisikan sebagai pemberian motif-motif sebagai pendorong agar orang berusaha untuk mencapai tujuan organisasional**
- **Seperangkat faktor dorongan yang menguatkan, menggerakkan, dan memelihara perilaku atau usaha.**
- **Satu hal penting dari keberhasilan pemotivasian adalah jika manajer mampu mengenali motivasi dari setiap pegawai**
- **Pemenuhan kebutuhan menjadi inti dari motivasi**

Amanah, Profesional, Iman-Ilmiah-Amaliyah-Moralitas, Excellent

Dorongan sebagai kata kunci motivasi dapat muncul dari dalam atau dari luar, factor dari dalam bisa berupa kebutuhan maupun motif, dan dari luar dapat berupa pekerjaan dan situasi kerja. Jika factor pendorong itu sangat kuat maka akan membentuk usaha yang keras untuk mencapainya atau sebaliknya.

Misalny factor dari internal, kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan, atau memiliki kebutuhan untuk pengembangan karir ketika seseorang memiliki kebutuhan / motif akan hal

ini maka dia akan memiliki motivasi penuh untuk mencapainya.. dari luar misalnya Reward, motivasi dari eksternal juga bisa memberikan motivasi bagi orang untuk bekerja mencapai target yang diberikan dan memberikan kinerja maksimal.

Slide 6. Cukup jelas

Pentingnya motivasi

- **Motivasi dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja.**

Amanah, Profesional, Iman-Ilmiah-Ameliah-Moralitas, Excelent

Slide 7. Cukup jelas

Bagaimana ciri/tanda orang yang memiliki motivasi tinggi ataupun rendah?

MOTIVASI TINGGI	MOTIVASI RENDAH
<ul style="list-style-type: none">• KINERJA TINGGI• KONSISTEN MENCAPAI HASIL• ANTUSIASME ATAU SEMANGAT BESAR• KEMAUAN INDIVIDU MENERIMA TANGGUNG JAWAB• KEMAUAN INDIVIDU DAN TIM MENGAKOMODASI KEPERLUAN PERUBAHAN	<ul style="list-style-type: none">• APATIS ATAU KELALAIAN KERJA• LAPORAN BURUK• TINGGI KEMANGKIRAN• KURANG KOOPERATIF

Amanah, Profesional, Iman-Ilmiah-Ameliah-Moralitas, Excelent

slide 8.



Satu dari banyak teori motivasi ialah teori yang dikembangkan oleh seorang psikolog Abraham Maslow “ The hierarchy of needs model dalam tahun 1940-1950an di Amerika Serikat dan masih valid hingga saat ini untuk memahami motivasi SDM, manajemen pelatihan, dan pengembangan SDM.

Teori ini menekankan bahwa manusia terdorong untuk melakukan usaha untuk memuaskan lima kebutuhan pada diri manusia itu sendiri.

1. Kebutuhan fisiologis: berhubungan dengan kebutuhan utama atau dasar yang harus dipenuhi tiap manusia, seperti kebutuhan makan, minum, pakaian, dsb.
2. Kebutuhan keamanan: berkaitan dengan kebutuhan akan rasa aman dan proteksi dari ancaman dan gangguan dari luar; di tempat kerja misalnya, Ada jaminan kerja, jaminan hari tua.
3. Kebutuhan social : kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari kelompok, mencintai dan dicintai orang lain dan bersahabat
4. kebutuhan pengakuan: kebutuhan manusia untuk dihormati dan dan dihargai orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan ingin punya status
5. 5kebutuhan aktualisasi diri: kebutuhan seseorang untuk tumbuh dan berkembang sehingga membutuhkan penyaluran kemampuan dan potensi diri dalam bentuk nyata.

Teori ini juga menjelaskan bahwa lima kebutuhan tersebut tersusun secara hierarkis artinya dari tingkat yang sangat dasar hingga tingkat tinggi, bila kebutuhan tingkat dasar terpenuhi barulah seseorang akan memnuhi kebutuhan tingkat tinggi.

Atau dengan kata lain jika seseorang merasa kebutuhan yg lebih bwah terpenuhi maka individu akan mencoba menemukan kebutuhan pada level di atasnya yang belum terpuaskan.

slide 9.



Teori Existence Relatedness Growth Theory disingkat ERG Theory. Teori ini merupakan modifikasi dari teori kebutuhan Abraham Maslow. Alderfer menilai bahwa kebutuhan dapat disederhanakan menjadi tiga jenis. Existence needs, relatedness needs dan growth needs.

- 1. Kebutuhan existensi berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya, kebutuhan ini merupakan penyederhanaan dan identic dengan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman dari teori Maslow*
- 2. relatedness (kebutuhan berhubungan) ialah kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain; hal ini identic dengan kebutuhan social dan pengakuan dalam teori Maslow*
- 3. Growth needs (Kebutuhan berkembang) merupakan kebutuhan pengembangan diri dan identic dengan kebutuhan aktulaisasi diri dari Mslow.*

3 jenis kebutuhan dari Alderfer tidak tersusun secara hierarkis

Menurutnya kebutuhan untuk tetap eksis bisa dipenuhi melalui pemberian kompensasi dan juga kondisi kerja yan aman dan nyaman. Kebutuhan hubungan dapat dipenuhi dengan keterlibatan pegawai dalam suasana kelompok kerja yang kondisif yg ditandai adanya hubungan yang interaktif antara anggota klp sbagai teman sejawat dan memiliki rasa kebersamaan. sementara kebutuhan untuk berkembang dapat dipenuhi melalui pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan, promosi, pengembangan pekerjaan secara kreatif.

Slide 10.



Teori Motivasi dari David Clarence McClelland menjelaskan tiga tipe dari kebutuhan motivasional manusia;

- 1. Motivasi prestasi*
- 2. Motivasi kekuasaan*
- 3. motivasi afiliasi*

kebutuhan prestasi ditandai adanya upaya untuk lebih baik dibandingkan dengan sebelumnya demi kemajuan pekerjaan

kebutuhan untuk berkuasa': keinginan seseorang untuk lebih berpengaruh atau lebih kuat dari orang lain. Ada satu kekuatan untuk memimpin.

Sementara kebutuhan afiliasi mempunyai satu kebutuhan untuk hubungan pertemanan dan dimotivasi ke arah interaksi dg orang lain

Tiga jenis kebutuhan ini dapat dimiliki oleh tiap orang tetapi dapat berbeda intensitasnya. Adakalanya kebutuhan berprestasi yang lebih dominan dibandingkan 2 kebutuhan lainnya,

Teori Keadilan dari J. Stacy Adams

- Teori ini sebagai suatu pendekatan proses terhadap motivasi diperkenalkan oleh J. Stacy Adams.
- Teori ini mengharapkan hasil yang diterima sesuai dengan masukan (inputs) yang diberikan dan juga dengan apa yang diterima orang lain baik di lingkungan pekerjaannya maupun di organisasi lainnya.

$$\frac{\text{Personal outcomes}}{\text{Personal inputs}} = \frac{\text{Other's outcomes}}{\text{Other's inputs}}$$

Amanah, Profesional, Iman-Ilmiah-Amaliyah-Moralitas, Excelent

Teori keadilan atau equity theory sebagai suatu pendekatan proses terhadap motivasi diperkenalkan oleh J. Stacy Adams. Teori ini menekankan bahwa tiap orang mengharapkan hasil yang diterima sesuai dengan masukan yang diberikan dan juga dengan apa yang diterima orang lain baik di lingkungan pekerjaannya maupun di organisasi lain.

Hasil berupa imbalan yang diterima oleh individu dari organisasi seperti gaji, jabatan, penghargaan, sedangkan masukan merupakan kontribusi yang diberikan oleh individu kepada organisasi seperti usaha, tingkat pendidikan dan pengalaman.

Sehingga jika individu merasa tidak adil maka secara perilaku individu tersebut cenderung:

1. mengurangi tingkat usaha atau tidak memberi usaha maksimal dalam pekerjaannya
2. keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang dirasakan memberikan keadilan
3. jika hasil atau imbalan didasarkan pada jumlah keluaran maka individu akan meningkatkan keluaran untuk mendapatkan hasil yang lebih besar yang lebih seimbang meskipun terkadang menurunkan kualitas

PENUTUP

Dalam organisasi kita tidak bekerja sendirian, memahami orang lain dan mampu mendorongnya agar mau bertindak atau bekerja penting dilakukan oleh seorang manajer/pemimpin.

Memahami motivasi sangat penting karena bidang ilmu Administrasi publik yang notabene nntinya akan bekerja dalam pemberian layanan publik, suatu saat bisa jdi diantara kita ada yang memimpin sebuah organisasi maka pemahaman teori-teori motivasi semacam ini sangat dibutuhkan.