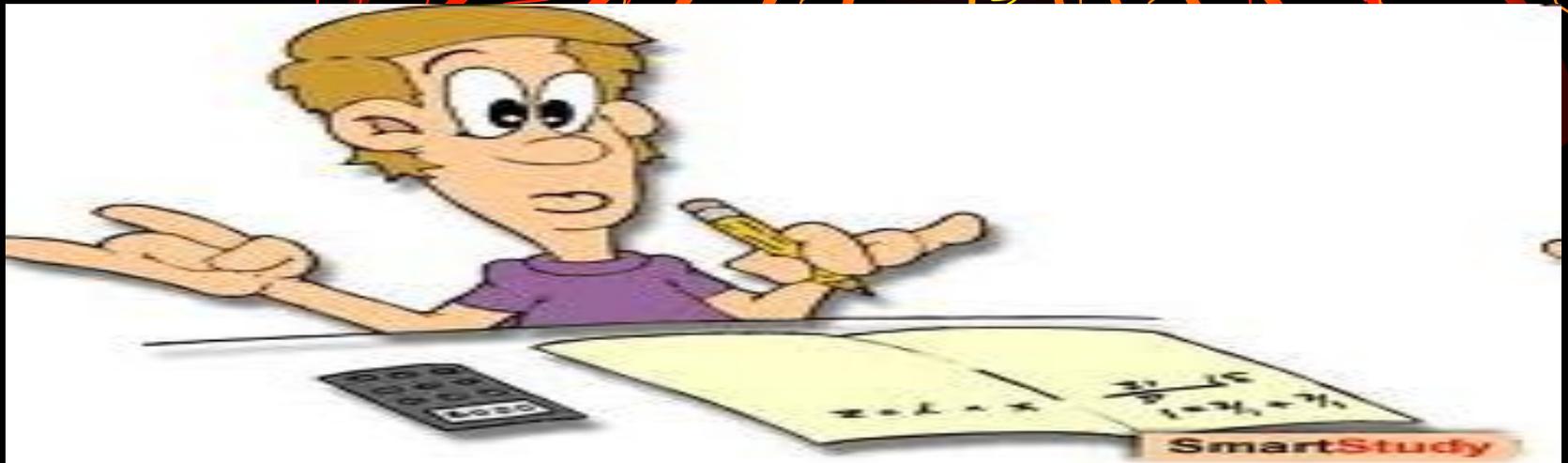
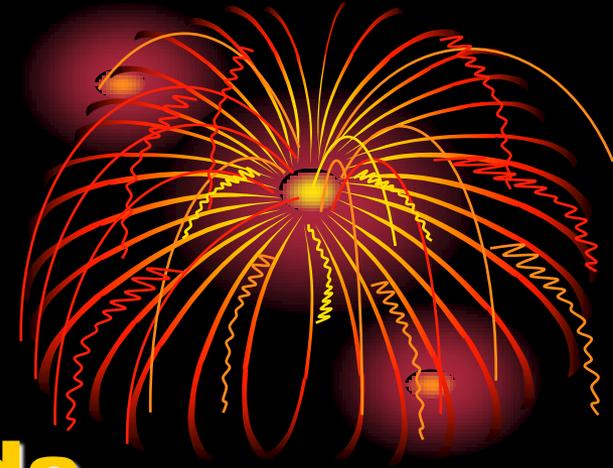


MOTIVASI / TEORI PROSES





- **Teori Proses, fokus pada bagaimana dan dengan cara apa perilaku didorong, diarahkan, dipertahankan, dan dihentikan**
 - a. Teori Harapan - V.Vroom**
 - b. Teori penguatan – B.F Skinner**
 - c. Teori Keadilan -J.S. Adams**
 - d. Teori Penetapan Tujuan –E.A. Locke**

1. TEORI PENGUATAN

- Perilaku merupakan fungsi dari konsekuensi-konsekuensinya
- Orang berperilaku tertentu karena belajar dari masa lampau, bahwa perilaku tertentu dapat mendatangkan hasil yang menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- Teori penguatan tergantung pada prinsip pengkondisian operan untuk memotivasi orang

2. TEORI HARAPAN / ekspektansi

- Berkaitan dengan harapan seseorang dan bagaimana mempengaruhi perilaku.



TEORI EKSPEKTANSI (*VROOM*) (1)

- Tingkat kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu tergantung pada **kekuatan ekspektasi** bahwa tindakan akan diikuti dengan pemberian konsekuensi (*outcome*) tertentu dan nilai keterkaitan dari konsekuensi (*outcome*) tsb bagi yang melakukannya
- Orang melakukan usaha kerja (untuk mencapai) ⇒ Performansi kerja (dan menerima) ⇒ Hasil yang berhubungan dengan kerja

TEORI EKSPEKTANSI *(VROOM)* (2)

Formula: $M = E \times I \times V$

Keterangan:

- **M = *Motivation***
- **E = *Expectancy***: probabilitas suatu usaha akan memberikan hasil tertentu (0 ÷ 1)
- **I = *Instrumentality***: probabilitas tercapainya performance akan membawa kepada outcomes tertentu (0 ÷ 1)
- **V = *Valence***: nilai suatu hasil yang ingin/tidak ingin dicapai oleh individu (-1 ÷ +1)

Teori Harapan Vroom

- Valensi (0) saat individu mengabaikan hasil
- valensi (-) saat individu lebih suka tidak memperoleh hasil drpd memperolehnya
- Valensi (+) saat individu lebih suka memperoleh hasil drpd tidak memperolehnya sama sekali

3. TEORI KEADILAN

TEORI KEADILAN *(ADAMS)* (1)

- **Dasar:**

- Manusia menyenangi perlakuan yang adil
- Termotivasi untuk bekerja lebih baik bila diperlakukan adil

- **Nilai Keadilan:**

Hasil yang diterima diri sendiri (upaya yang dilakukan sendiri) ⇔ ⇐ dibandingkan dengan ⇔ ⇐

Hasil yang diterima orang lain (upaya orang lain)

Outcome/penghargaan yang
didapatkan oleh dirinya sendiri

Outcome/penghargaan yang
didapatkan oleh hal lainnya
yang relevan

Perbandingan sosial input
terhadap outcome

Merasa tidak
adil

Merasa tidak
adil

Motivasi untuk memperbaiki
atau mengurangi
ketidakadilan

Motivasi untuk memperbaiki
atau mengurangi
ketidakadilan

4. TEORI PENETAPAN TUJUAN

- Proses penetapan tujuan, yang melibatkan atasan dan bawahan untuk bekerja sama guna menetapkan tujuan bawahan dalam periode waktu tertentu.
- Tujuan individu dan kepuasan merupakan penentu utama perilaku.
- Tujuan: target tertentu dari seseorang yang ingin dicapainya.





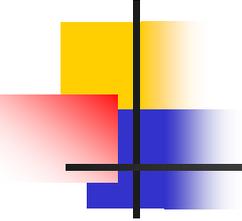
TEKNIK MEMOTIVASI

- Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja
- **Pendekatan pada Pekerja:** memberikan perlakuan khusus pada individu pekerja
- **Pendekatan pada Pekerjaan:** merancang pekerjaan sehingga memberikan kepuasan kerja bagi individu pekerja



Pendekatan pada pekerja

- Pendekatan TRADISIONAL (be strong): pendekatan dgn aliran keras (teori X Mc Gregor) memandang manusia sebagai alat produksi
- Pendekatan HUBUNGAN ANTAR MANUSIA (be good): hubungan antar atasan bawahan (teori Y Mc Gregor)
- Tawar menawar secara IMPLISIF: kombinasi be strong & be good, perjanjian tdk tertulis antara atasan & bawahan

- 
-
- Kompetisi: menciptakan situasi persaingan sehat untuk meningkatkan motivasi
 - Motivasi Internal: membangkitkan motivasi internal dengan melakukan kerja yang baik, yaitu kepuasan kerja(bukan karena imbalan atau hukuman)



Pendekatan pada pekerjaan

- PERLUASAN Pekerjaan:
 - Pekerjaan monoton & waktu siklus pendek
 - Penambahan beban kerja horizontal
 - Bukan isi/kualitas pekerjaan tetapi kuantitas pekerjaan



- ROTASI Pekerjaan:

- Menghindari rasa bosan dalam diri pekerja

- Penetapan TUJUAN:

- Motivasi naik bila tujuan jelas (MBO)

- REKAYASA Pekerjaan:

- Memperlihatkan faktor teknis pelaksanaan pekerjaan dalam upaya merancang pekerjaan

PERAN MANAJER DALAM MEMOTIVASI

- Mempengaruhi motivasi bawahan
- Kemampuan, kompetensi dan kesempatan memainkan peranan dalam motivasi
- Manajer perlu sensitif terhadap variasi kebutuhan karyawan, kemampuan dan tujuan.
- Secara terus menerus melakukan pemantauan terhadap kebutuhan, kemampuan dan tujuan bawahan.
- Manajer sebagai model peran bisa berpengaruh dalam motivasi karyawan
- Menetapkan tujuan atas perilaku langsung penting bagi program motivasi.
- Manajer harus mencoba memberikan kepada karyawan pekerjaan yang menawarkan keadilan, tantangan tugas, perbedaan dan berbagai peluang untuk kebutuhan akan kepuasan.



SENI MEMOTIVASI DIRI SENDIRI

- Mengerjakan hal yang tidak menyenangkan menjadi menyenangkan
- Memanfaatkan hadiah alamiah
- Memperbaiki pola berpikir kita
- Memberi makna/arti pada sikap kegiatan yang kita lakukan
- Merumuskan tujuan scr jelas hal-hal yang akan kita lakukan
- Upaya menyelaraskan tujuan pribadi pada tujuan organisasi
- Kemauan untuk melihat setiap persoalan tidak saja dari kepentingan sendiri tapi juga dengan menggunakan kaca mata orang lain
- Membuat hidup kita lebih berarti dengan upaya untuk selalu mengaktualisasikan diri.

