

“TEORI MOTIVASI DALAM MANAJEMEN”

MAKALAH

Dosen Pengampu :

Ibu Widya Hestiningtyas, S.Pd., M.Pd



Disusun Oleh :

KELOMPOK 2

Shoffiyah Najwa. A NPM. 2413031050

Salwa Ulfazria NPM. 2413031062

KELAS B

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG**

2024

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas limpahan rahmatnya penyusun dapat menyelesaikan makalah ini tepat waktu tanpa ada halangan yang berarti dan sesuai dengan harapan.

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada Ibu Widya Hestiningtyas, S.Pd., M.Pd sebagai dosen pengampu mata kuliah Pengantar Manajemen yang telah membantu memberikan arahan dan pemahaman dalam penyusunan makalah ini.

Kami menyadari bahwa dalam penyusunan makalah ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan kami. Maka dari itu penyusun sangat mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan makalah ini. Semoga apa yang ditulis dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bandar Lampung, 28 Oktober 2024

Penyusun

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Tujuan	2
BAB II PEMBAHASAN	3
2.1 Pengertian Motivasi.....	3
2.2 Tujuan Motivasi.....	5
2.3 Asas-Asas Motivasi	6
2.4 Model-Model Motivasi.....	6
2.5 Metode Motivasi.....	7
2.6 Jenis-Jenis Motivasi.....	7
2.7 Proses Motivasi	8
2.8 Teori-Teori Motivasi.....	8
BAB III PENUTUP	11
3.1 Kesimpulan.....	11
3.2 Saran.....	11
DAFTAR PUSTAKA	12

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks ini, motivasi berperan penting sebagai penggerak yang mendorong individu untuk berkontribusi secara optimal. Motivasi tidak hanya berkaitan dengan dorongan untuk bekerja, tetapi juga dengan pemenuhan kebutuhan dan keinginan yang mendasari perilaku seseorang dalam lingkungan kerja.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Di sisi lain, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja, absensi yang tinggi, dan tingkat turnover yang tidak diinginkan. Oleh karena itu, memahami motivasi menjadi sangat penting bagi manajer dan pemimpin organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Di dalam makalah ini, akan dibahas berbagai aspek motivasi, mulai dari pengertian, tujuan, hingga model dan metode yang dapat diterapkan dalam manajemen. Dengan pemahaman yang mendalam tentang motivasi, diharapkan para pemimpin dapat lebih efektif dalam mengelola tim mereka, serta menciptakan kondisi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Melalui analisis yang sistematis dan terstruktur, makalah ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang komprehensif mengenai pentingnya motivasi dalam manajemen, serta strategi-strategi yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berbagai jenis organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apa pengertian motivasi dalam konteks manajemen?
2. Apa saja tujuan dari motivasi?
3. Bagaimana model-model motivasi yang dapat diterapkan dalam organisasi?
4. Apa saja metode dan jenis-jenis motivasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan?

1.3 Tujuan

1. Menjelaskan pengertian motivasi dalam manajemen.
2. Mengidentifikasi tujuan motivasi bagi karyawan dan organisasi.
3. Menganalisis model-model motivasi yang dapat digunakan dalam pengelolaan sumber daya manusia.
4. Mengulas metode dan jenis-jenis motivasi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau gerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif supaya berhasil dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Robbins dan Judge “motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan”. Sedangkan menurut Hasibuan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Para ahli manajemen sepakat bahwa motivasi adalah serangkaian upaya untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain dengan mengetahui terlebih dulu tentang apa yang membuat seseorang bergerak. Namun, seseorang bergerak itu bergerak karena dua sebab yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi. Kemampuan dipengaruhi oleh kebiasaan yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan, dan pelatihan, serta dari gerak refleks secara biologis dan psikologis yang menjadi kodrat manusia.

Pentingnya motivasi adalah karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi menurut beberapa ahli yaitu;

1. Edwin B Flippo

Flippo mengatakan “Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus berhasil”.

2. Merle J. Moskowitz

Moskowits mengatakan “Motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku”.

Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), bentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

Peterson dan Plowman mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut.

a) *The Desire to Live* (keinginan untuk hidup)

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan dapat makan untuk melanjutkan hidupnya.

b) *The Desire for Position* (keinginan untuk suatu posisi)

Keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab manusia mau bekerja.

c) *The Desire for Power* (keinginan akan kekuasaan)

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki sehingga mendorong manusia mau bekerja.

d) *The Desire for Recognition* (keinginan akan pengakuan)

Keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Mengacu pada pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa manusia memiliki kebutuhan dan keinginan tertentu dan berusaha melaksanakan pekerjaan untuk mengejar dan mewujudkan keinginan serta kebutuhan tersebut, sehingga pada akhirnya mengharapkan kepuasan dari hasil kerja tersebut. Kebutuhan-kebutuhan yang dipuaskan menyangkut hal-hal seperti kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan egoistik.

Problem motivasi semakin rumit dan berkembang, karena kemajuan peradaban dan ilmu pengetahuan. **Elton Mayo** pada tahun 1880-1949 melakukan penelitian yang disebut “Hawthorne Studies” yaitu meneliti masalah manusia dan perilakunya tentang kemauan bekerjanya. Penelitian ini menciptakan suatu teori yang disebut *Human Science Theory*, yang isinya adalah

1. Masalah manusia hanya dapat diselesaikan secara manusiawi apabila menggunakan informasi dan alat-alat kemanusiaan pula.
2. Moral kerja atau semangat kerja besar perana dan pengaruhnya terhadap produktivitas para pekerja. Moral adalah suatu keadaan yang berhubungan erat dengan kondisi mental seseorang.
3. Perlakuan yang baik/wajar terhadap karyawan lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas daripada tingkat upah yang besar, walaupun upah juga merupakan hal penting.

Human Science Theory dari Elton Mayo menjadi dasar dan inspirasi yang mendorong perkembangan teori-teori motivasi selanjutnya.

GR. Terry mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda.

Pertama, kalau dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Kedua, jika dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan.

2.2 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut.

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3 Asas-Asas Motivasi

1. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi.
3. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik. Misalnya: Ini tugasmu dan saya berharap Anda mampu mengerjakannya.
5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas "asas keadilan dan kelayakan" terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
6. Asas perhatian timbal-balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2.4 Model-Model Motivasi

a. Model Tradisional

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem insentif, yaitu memberikan insentif (uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin banyak produktifnya semakin banyak balas jasanya.

b. Model Hubungan Manusia

Model ini megemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapatkan bebrapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya.

c. Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

2.5 Metode Motivasi

Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi Tidak Langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

2.6 Jenis-Jenis Motivasi

Pembagian jenis motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan dibagi ke dalam 2 jenis yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Untuk lebih jelasnya dijabarkan sebagai berikut.

a) Motivasi Positif

Motivasi positif dikenal dengan istilah insentif positif. Pada umumnya manusia lebih suka menerima hal-hal baik dan menghindari dari hal-hal yang negatif. Motivasi positif ini dapat memberi pengaruh yang positif pada orang lain, misalnya akan meningkatkan semangat kerja para bawahan. Misalnya seperti memberikan reward atau hadiah kepada bawahan atau karyawan yang memiliki kinerja dan prestasi yang baik.

b) Motivasi Negatif

Motivasi kerja negatif dikenal dengan istilah insentif negatif. Berbeda dengan motivasi positif, motivasi negatif ini justru memberikan hukuman (*funishment*) kepada pegawai atau bawahan yang memiliki kinerja yang buruk atau hasil pekerjaan yang kurang baik, dengan kata lain memiliki prestasi yang rendah. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan bukan malah menurunkan semangat kerja karyawan.

2.7 Proses Motivasi

a. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi ke arah tujuan lain.

b. Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pemimpin atau perusahaan saja.

c. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa yang harus dipenuhi olehnya supaya insentif tersebut diperolehnya.

d. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needscomplex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan.

e. Fasilitas

Manajemen penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada *salesman*.

f. Team Work

Manajer harus membentuk *team work* yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. *Team work* penting karena dalam perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

2.8 Teori Motivasi

Teori Motivasi dikelompokkan atas:

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)
2. Teori Proses (*Process Theory*)
3. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

a. Teori Kepuasan

Teori Kepuasan berfokus pada kebutuhan dan kepuasan individu yang memengaruhi perilaku dan tindakan mereka. Teori ini menjelaskan bahwa semangat kerja seseorang dipicu oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan material dan non-material. Semakin tinggi tingkat kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, semakin giat individu bekerja.

Contoh: Mahasiswa X yang ingin lulus dengan nilai "A" cenderung belajar lebih giat dibandingkan Mahasiswa Y yang hanya ingin lulus dengan nilai "C".

b. Teori Proses

Teori Proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan, bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Apabila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jika bekerja baik saat ini maka hasilnya akan diperoleh baik untuk hari esok. Jadi hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang. Hasil hari ini merupakan kegiatan hari kemarin.

Dikenal dengan teori harapan (*expectancy theory*) karena teori ini menekankan bahwa motivasi individu tergantung pada harapan untuk mencapai hasil tertentu. Jika harapan tersebut realistis dan dapat dicapai, individu cenderung meningkatkan semangat kerjanya; sebaliknya, harapan yang tidak terpenuhi dapat menyebabkan kemalasan.

Yang terdapat dalam teori motivasi proses adalah:

- 1) Teori Harapan (*Expectancy Theory*)
- 2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)
- 3) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

c. Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok tergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

Teori Pengukuhan ini terdiri dari dua jenis, yaitu:

- 1) Pengukuhan positif (*positive reinforcement*), yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuh positif diterapkan secara bersyarat.
- 2) Pengukuhan negatif (*negative reinforcement*), yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuhan negatif dihilangkan secara bersyarat.

Jadi prinsip pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan, apabila diikuti oleh suatu stimulus yang bersyarat. Demikian juga prinsip hukuman (*punishment*) selalu berhubungan dengan berkurangnya frekuensi tanggapan, apabila tanggapan (*response*) itu diikuti oleh rangsangan yang bersyarat.

Sifat imbalan atau hukuman dan bagaimana kedua hal itu dilaksanakan sangat mempengaruhi perilaku karyawan. Manajer perlu sekali mengatur waktu secara tepat dalam penggunaan imbalan dan hukuman dalam organisasi. Pengaturan waktu yang tepat dari perolehan ini dinamakan penjadwalan pengukuhan (*reinforcement scheduling*). Dalam jadwal yang paling sederhana tanggapan itu diberikan hanya sesudah beberapa kejadian dari suatu tanggapan dan tidak sesudah setiap tanggapan maka digunakan jadwal pengukuhan malar (terus-menerus) dan sewaktu-waktu akan menghasilkan prestasi yang sangat berbeda-beda.

Pertama: selama perkembangan awal dari suatu tanggapan, manajer lebih baik menggunakan pengukuhan malar (terus-menerus), karena ini akan mempercepat adaptasi penampilan awal.

Kedua: jika manajer berusaha mendukung suatu tanggapan (misalnya prestasi yang baik) maka jadwal pengukuhan sewaktu-waktu akan lebih efektif.

Contoh: Pengukuhan yang relatif malar adalah mendapatkan pujian sesudah seseorang memproduksi tiap-tiap unit atau setiap hari disambut dengan hangat oleh manajer. Pengukuhan sewaktu-waktu adalah menyiapkan laporan bagi atasan atau mencalonkan diri bagi posisi yang lebih baik.

BAB III

PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Motivasi merupakan elemen krusial dalam manajemen yang berfungsi sebagai penggerak individu untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi tidak hanya berkaitan dengan dorongan untuk bekerja, tetapi juga melibatkan pemenuhan kebutuhan dan keinginan karyawan. Berbagai teori dan model motivasi memberikan wawasan yang berharga mengenai cara-cara untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Dengan menerapkan metode yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal.

3.2 Saran

1. Sebagai manajer sebaiknya mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan giat bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal.
2. Penting komunikasi terbuka antara dengan karyawan. Hal ini akan membantu dalam memahami kebutuhan dan harapan karyawan, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif.
3. Manajer harus memberikan penghargaan dan pengakuan yang layak terhadap pencapaian karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi dan semangat karyawan untuk terus berprestasi.
4. Organisasi perlu menyediakan fasilitas yang mendukung, seperti pelatihan dan pengembangan, untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Maya, Widiawati, Kristiana. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*; 5(1), 83-98. <https://sg.docworkspace.com/d/sINuOgs6lAfv-p7kG>
- Dianti, Yira. (2017). *Manajemen Dan Motivasi*. Badan Penerbit Padang: Get press Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP, Haji. (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Badan Penerbit Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins SP, Timothy AJ. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). Badan Penerbit Jakarta: Salemba Empat.