



INTERPERSONAL SKILL

**Pertemuan 6
(MEMOTIVASI ORANG LAIN)**



ISTILAH MOTIVASI

SECARA ETIMOLOGI :
MOVERE (LATIN)
MOTIVE (INGGRIS)

Yang berarti : dorongan atau
menggerakkan





APA KATA MEREKA TENTANG MOTIVASI ???

“ Motivasi adalah kekuatan pada atau didalam diri seseorang yang mendorong dan mengarahkan perilaku “

GIBSON Dkk (2003)

“Keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa,sehinggabmereka mau bekerjabdengan ikhlas demi tercapainya tujuan “

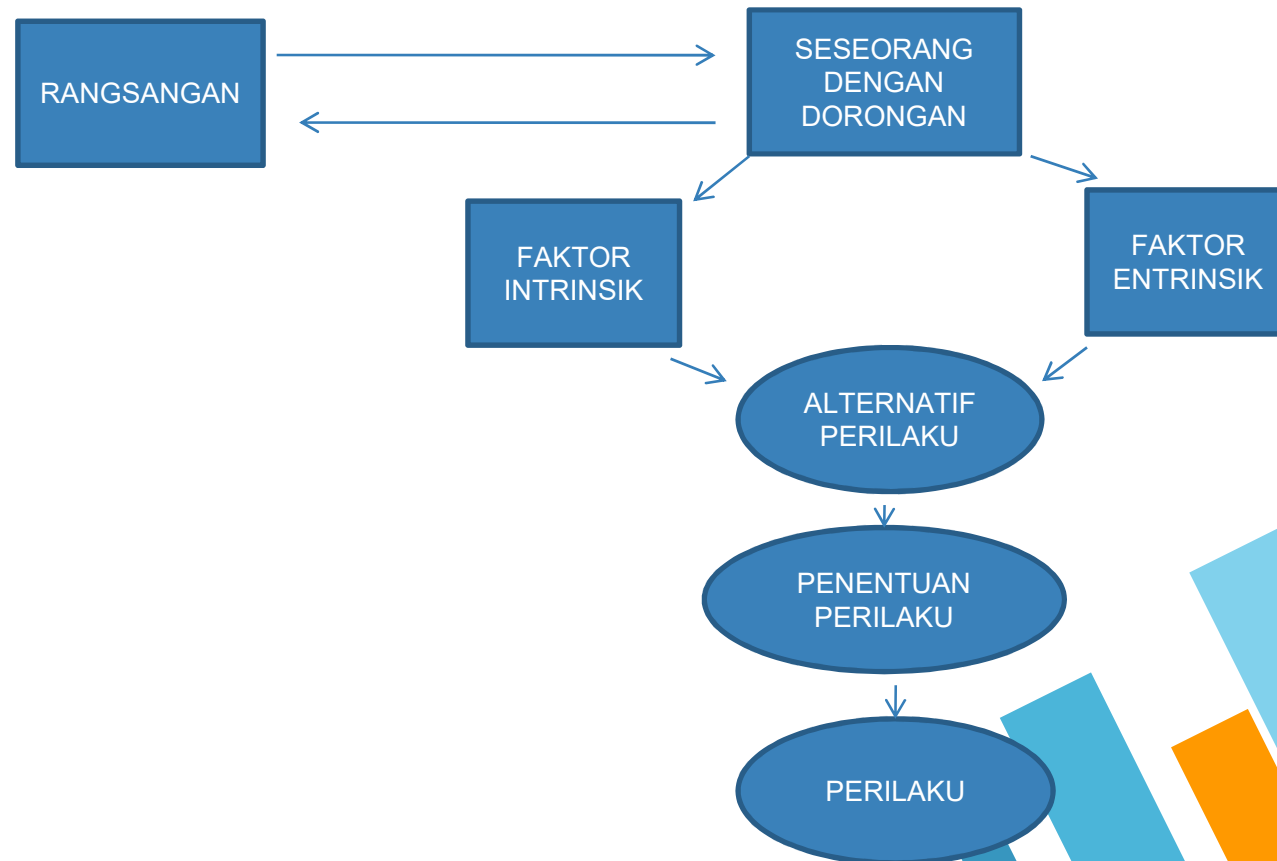
SIAGIAN (1995)

“ Motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap,kebutuhan,persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.”

WAHJOSUMIDJO (1992)



MOTIVASI SEBAGAI SUATU PROSES PSIKOLOGIS






TEORI -TEORI UTAMA MOTIVASI

Berdasarkan ISI (*CONTENT*)

- TEORI HIRARKI KEBUTUHAN MASLOW
- TEORI X DAN Y Mc GREGOR
- TEORI Tiga KEBUTUHAN Mc CLELLAND
- TEORI dua FAKTOR FEDERICK HERZBERG

Berdasarkan PROSES

- TEORI HARAPAN/ EXPECTANCY VROOM
 - TEORI KEADILAN/EQUITY
 - TEORI PENGUATAN PERILAKU SKINNER
- 



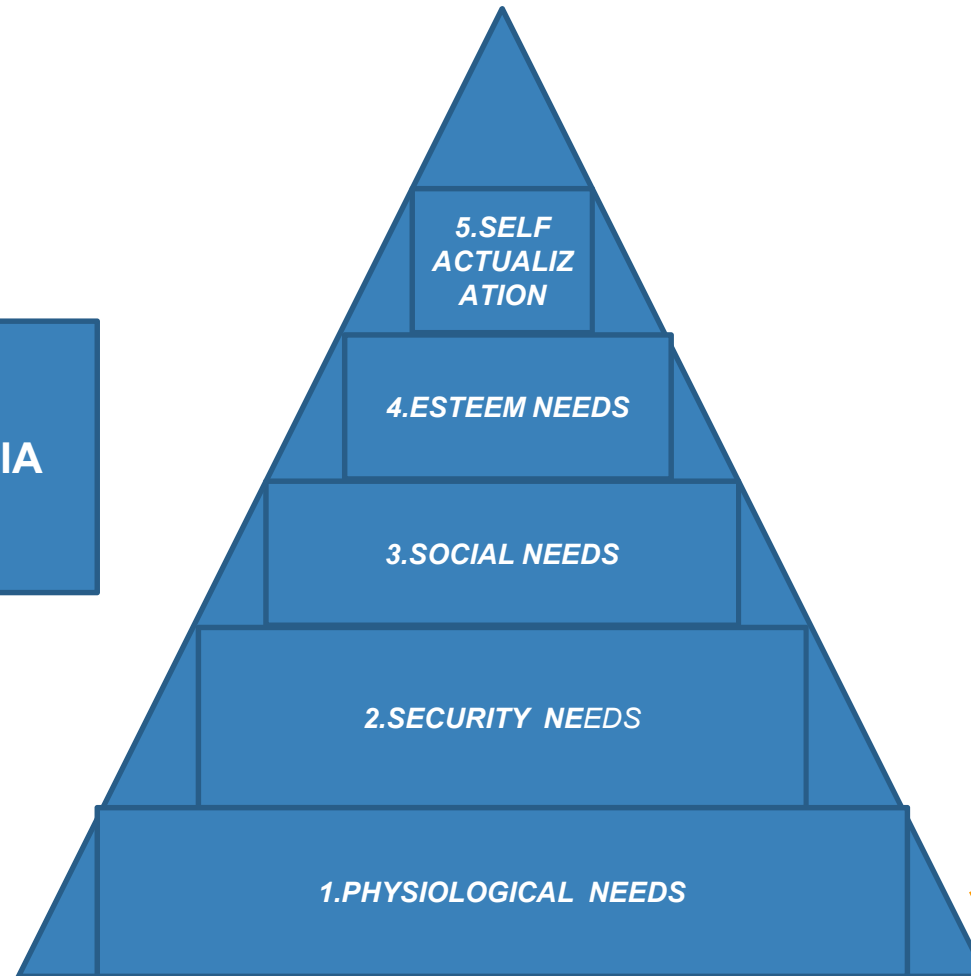
TEORI HIRARKI KEBUTUHAN : MASLOW

1. MOTIVASI berhubungan dengan kebutuhan manusia
2. KEBUTUHAN MANUSIA tersebut memiliki tingkatan (HIERARKI KEBUTUHAN)





**TINGKAT-TINGKAT
KEBUTUHAN MANUSIA
menurut MASLOW**



1. *PHYSIOLOGICAL NEEDS*

2. *SECURITY NEEDS*

3. *SOCIAL NEEDS*

4. *ESTEEM NEEDS*

5. *SELF
ACTUALIZATION*




TEORI X DAN Y : Mc GREGOR

- » **TEORI X :**
 - » SIKAP DASAR MANUSIA : **TIDAK SUKA** melakukan pekerjaan.
 - » **TEORI Y :**
 - » SIKAP DASAR MANUSIA : **SUKA** melakukan pekerjaan
- 



Teori X menurut Reksohadiprojo dan Hani Handoko (1996)


- » Rata-rata pekerja itu malas,tidak suka bekerja dan kalau bisa menghindarinya.
 - » Karena pada dasarnya tidak suka bekerja, maka harus dipaksa dan dikendalikan, diperlakukan dengan hukuman dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.
 - » Rata-rata pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi kecil, kemampuan dirinya diatas segalanya.
- 



Teori Y menurut Reksohadiprojo dan Hani Handoko (1996)

- » Usaha fisik dan mental yang dilakukan oleh manusia sama halnya bermain atau istirahat.
- » Rata-rata manusia bersedia belajar dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab.
- » Ada kemampuan yang besar dalam kecerdasan, kualitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar seluruh pegawai.
- » Pengendalian dari luar dan hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan tercapainya tujuan organisasi





Karyawan yg termasuk teori X

↓
Malas dalam bekerja dan kurang motivasi

↓
Dipanggil

↓
Diberitahu

↓
Dibericontoh cara bekerja

↓
Bila tetap malas dan tidak disiplin

↓
Diberikan tegoran diikuti dengan Sanksi


Karyawan yg termasuk Teori Y

↓
Motivasi diri tinggi dalam pekerjaan

↓
Diberikan kesempatan untuk berkembang

↓
Semakin termotivasi

Contoh : Manajer Pemasaran yang memperlakukan karyawannya dengan pendekatan teori X dan teori Y



3 (TIGA) KEBUTUHAN) MANUSIA menurut McClelland

1. *Need for achievement* (kebutuhan akan pencapaian prestasi).
2. *Need for affiliation* (kebutuhan akan afiliasi)
3. *Need for power* (kebutuhan akan kekuasaan)

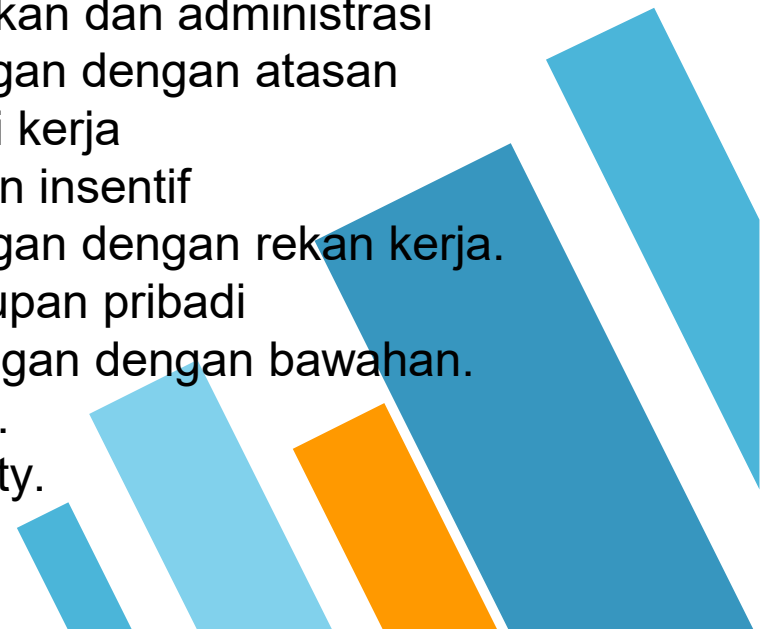


TEORI DUA FAKTOR : FEDERICK HERZBERG

MOTIVATOR

- » Achievement (pencapaian kerja)
- » Recognition (pengakuan)
- » The work itself (pekerjaan itu sendiri)
- » Responsibilities (tanggung jawab)
- » Advancement(pengembangan)

HYGIENE

1. Kebijakan dan administrasi
 2. Hubungan dengan atasan
 3. Kondisi kerja
 4. Gaji dan insentif
 4. Hubungan dengan rekan kerja.
 5. Kehidupan pribadi
 6. Hubungan dengan bawahan.
 7. Status.
 8. Security.
- 



TEORI HARAPAN/EXPECTACY : VICTOR VROOM


14

Karyawan dihadapkan dengan seperangkat outcome level pertama dan menentukan pilihan dengan menghubungkan dengan outcome level kedua

Contoh outcome level pertama

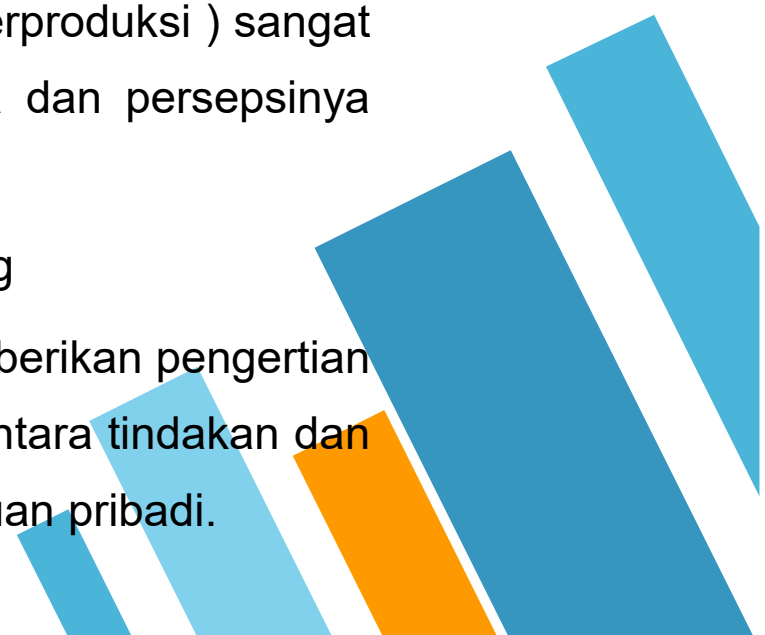
- Produktivitas
- Kehadiran
- Turnover
- Kualitas produktivitas

Contoh outcome level kedua

- Kenaikan gaji
 - Promosi
 - Penerimaan/penolakan kelompok
- 

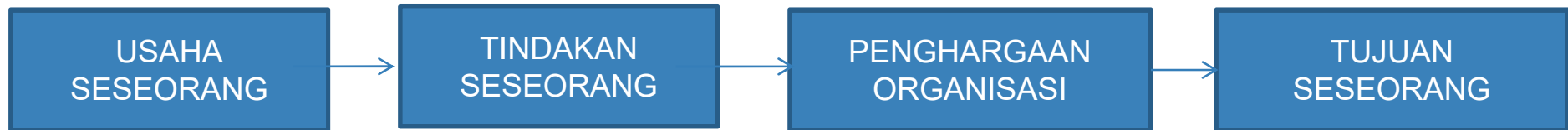


Expectancy Theory oleh Victor Vroom

1. Bahwa keinginan seseorang untuk menghasilkan (berproduksi) sangat tergantung atas tujuan khusus yang ingin dicapainya dan persepsinya atas tindakan untuk mencapai tujuan.
 2. Produktivitas merupakan alat pemuas bagi seseorang
 3. Bila ingin memotivasi seseorang ,kepadanya perlu diberikan pengertian tentang tujuan pribadi,hubungan usaha dan tindakan,antara tindakan dan hasil,antara hasil dan kepuasan karena tercapainya tujuan pribadi.
- 



Expextancy Theory oleh Victor Vroom





Teory Equity /Keadilan : ADAMS

KARYAWAN SENANTIASA BERUSAHA MENYEIMBANGKAN ANTARA INPUT DAN OUTPUT

INPUT : Waktu, usaha, skill, kesetiaan, toleransi, kejujuran.

OUTPUT : Gaji, tunjangan, honor, keamanan, penyaluran minat, penghargaan





PENGUATAN PERILAKU : SKINNER


Adanya hubungan sebab akibat antara kompensasi yang diberikan dengan kemunculan perilaku yang diharapkan.

PENGUATAN POSITIF :

Bertambahnya frekuensi perilaku jika dilakukan penguatan positif

PENGUATAN NEGATIF :

Bertambahnya frekuensi perilaku jika dilakukan penghilangan penguatan negatif





TUJUAN MOTIVASI MENURUT GIBSON dkk (2003)

Motivasi yang tinggi merupakan kontributor signifikan terhadap kinerja atau prestasi kerja seseorang.

TUJUAN MOTIVASI MENURUT HASIBUAN (2005)

1. Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana kerja dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas ,kreativitas,partisipasi
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.



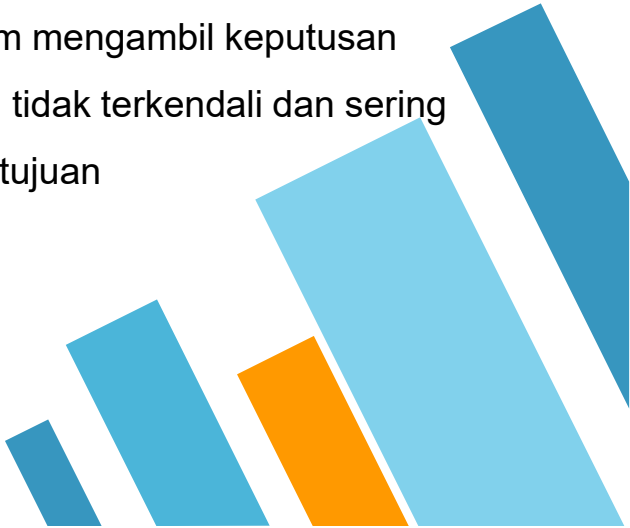


KAITANNYA MOTIVASI DENGAN PERILAKU KERJA (Mc Clelland)

Karakter karyawan bermotivasi tinggi

1. Menyukai tanggung jawab untuk memecahkan masalah.
2. Cenderung menetapkan target yang sulit dan berani mengambil resiko.
3. Memiliki tujuan yang jelas dan realistik
4. Memiliki rencana kerja menyeluruh
5. Lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya.
6. Senang dengan tugas yang dilakukan dan selalu ingin menyelesaikan dengan sempurna

Karakter karyawan bermotivasi rendah

1. Bersikap apatis.
 2. Tidak memiliki tanggung jawab pribadi dalam bekerja
 3. Bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas.
 4. Ragu-ragu dalam mengambil keputusan
 5. Setiap tindakan tidak terkendali dan sering menyimpang dari tujuan
- 

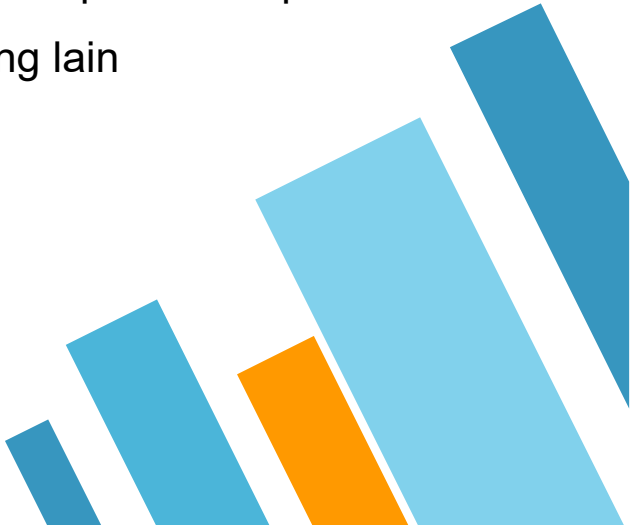


LANGKAH-LANGKAH DALAM MELAKSANAKAN PROSES MOTIVASI

1. MOTIVASI DIRI.

- a) Sebab utama hilangnya motivasi
- b) Cara yang dapat diterapkan untuk memotivasi diri

2. MOTIVASI ORANG LAIN.

- a) Pentingnya empati dalam menghadapi orang lain.
 - b) Cara yang dapat diterapkan untuk memotivasi orang lain
- 

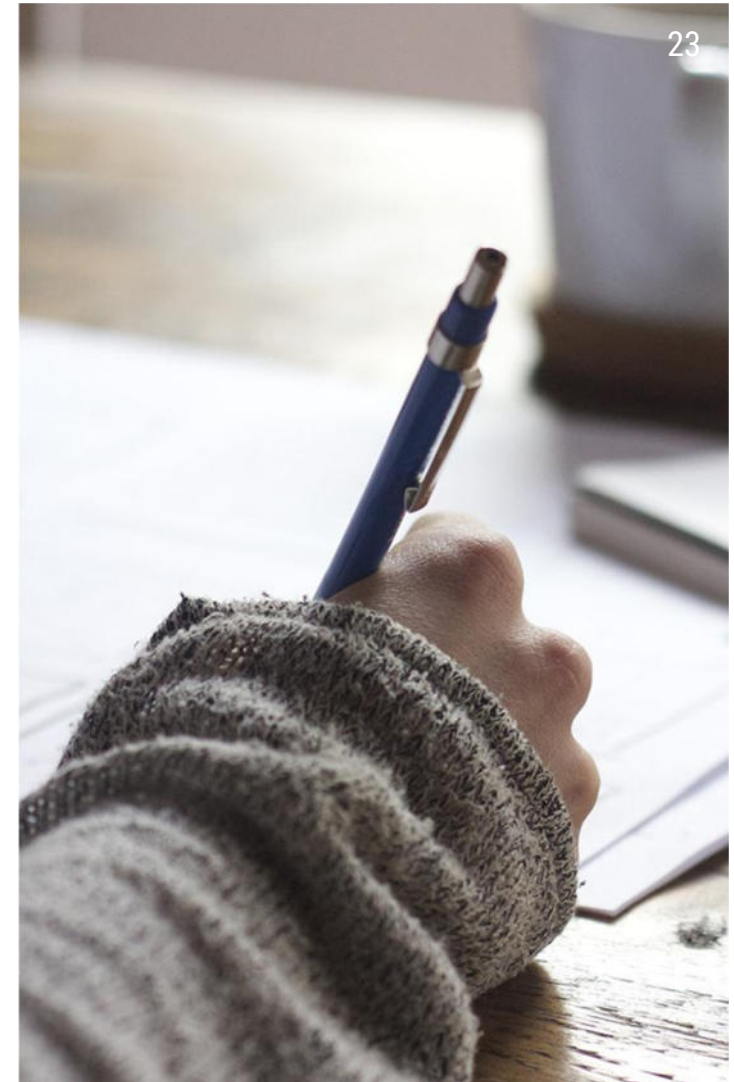
SEBAB UTAMA HILANGNYA MOTIVASI DITEMPAT KERJA

1. Kurangnya rasa percaya diri.
2. Kekhawatiran
3. Opini-opini negatif
4. Masa depan karir yang tidak jelas.
5. Merasa tidak penting.
6. Tidak tahu apa yang sedang terjadi
7. Pengakuan atau ganjaran yang diberikan bukan karena apa yang dikerjakan.
8. Kurangnya bimbingan/pelatihan pada hal-hal yang kurang dikuasai karyawan



MEMOTIVASI DIRI SENDIRI

1. Jauhkan diri dari alasan/pikiran negatif
2. Visualisasikan harapan/keinginan
3. Hilangkan ketakutan akan kegagalan
4. Penampilan prima untuk meningkatkan kepercayaan diri.
5. Mengumpulkan Catatan sukses masa lalu.
6. Bersyukur agar tidak kehilangan semangat ketika gagal.

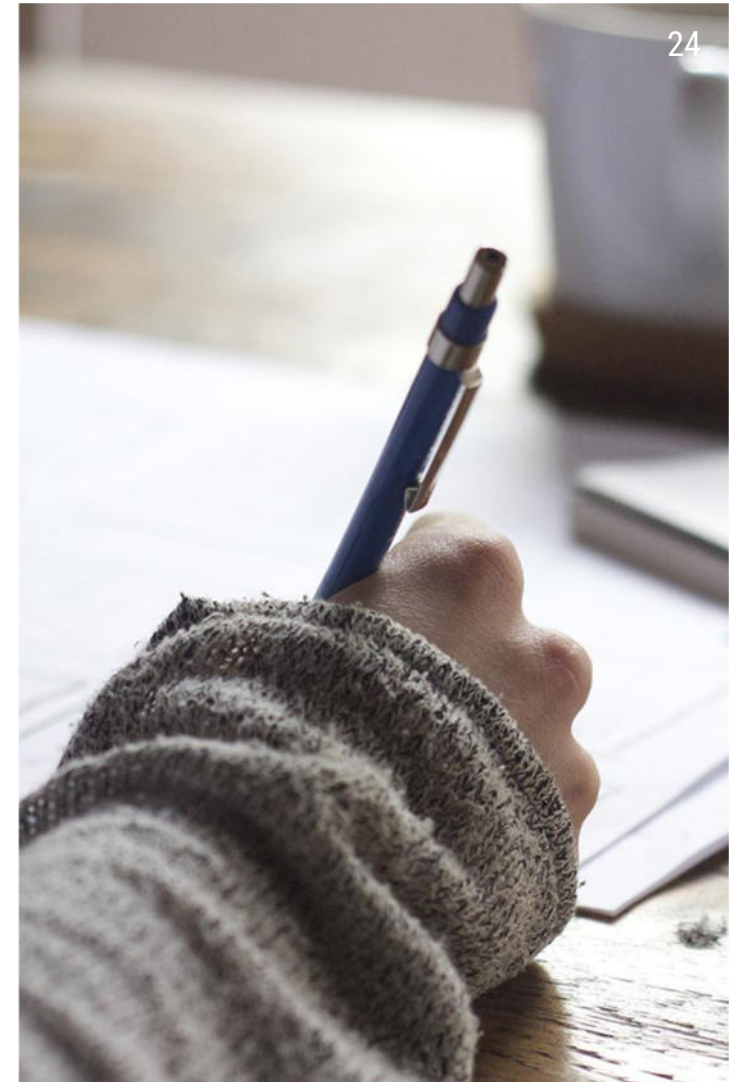




MEMOTIVASI ORANG LAIN

1. Pentingnya Empati dalam menghadapi orang lain :

- Seseorang dikatakan mampu berempati jika ia mampu memahami perasaan dan pikiran orang lain. (kamus Besar Bahasa Indonesia,2008)
- Mengapa empati penting dalam menghadapi orang lain ?
Terutama bawahan

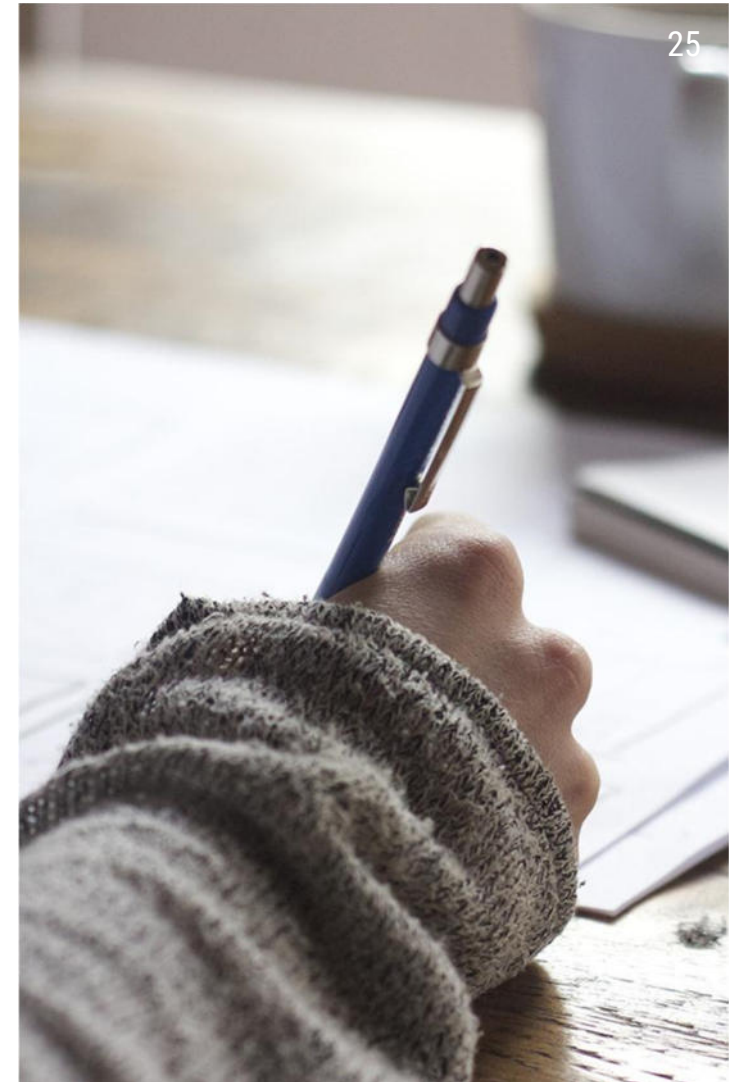




MEMOTIVASI ORANG LAIN

2. Tanda luar kurangnya motivasi pada orang lain.

- Kurangnya memperhatikan kerapian penampilan.
- Ekspresi wajah tidak bersemangat.
- Cenderung berkeluh kesah.

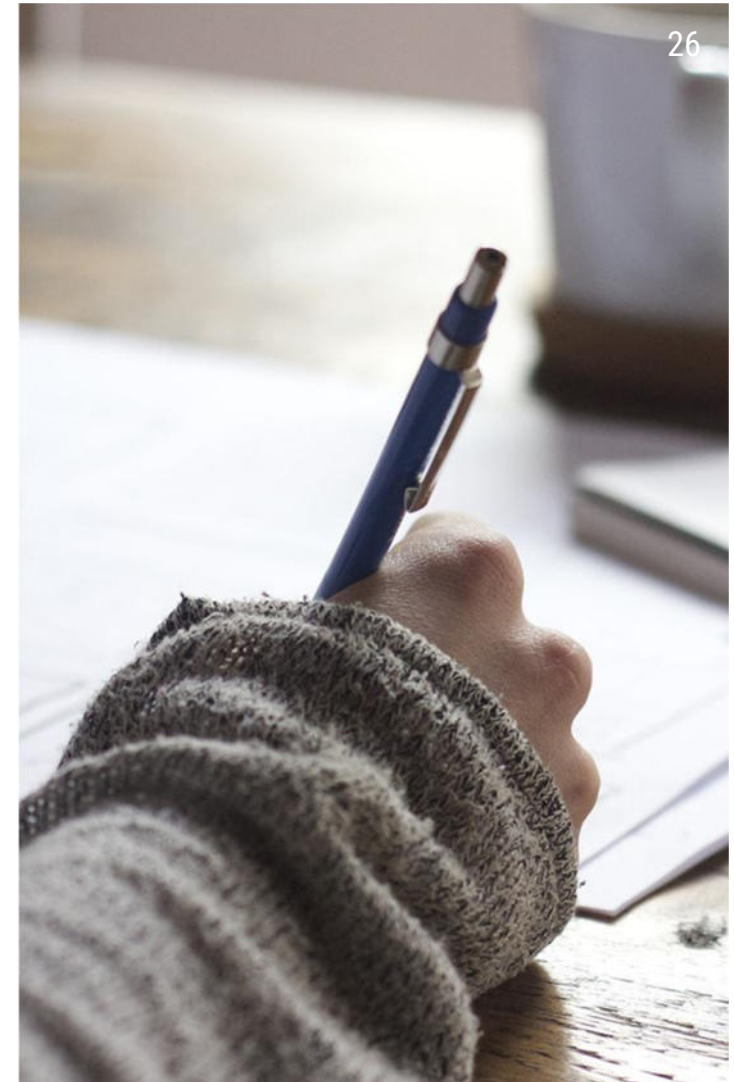




MEMOTIVASI ORANG LAIN

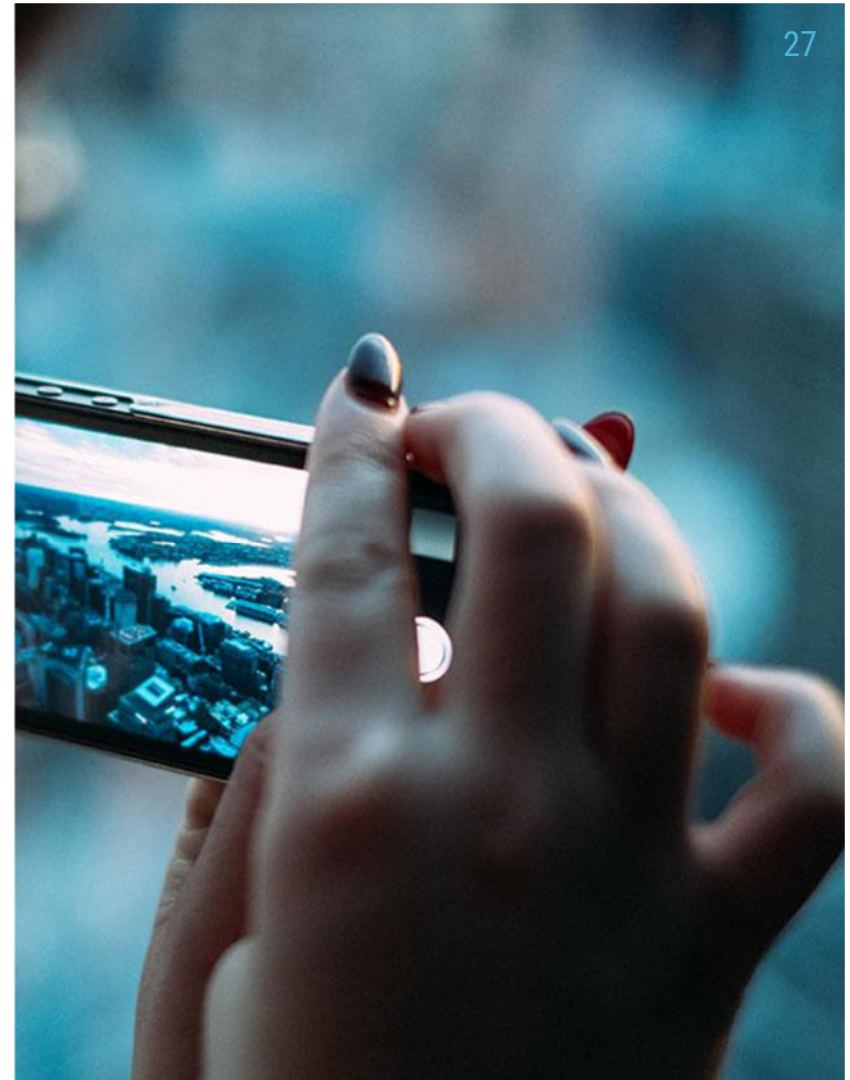
3. Cara yang dapat diterapkan untuk memotivasi orang lain.

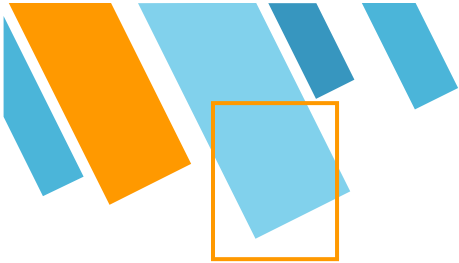
- Jadi pendengar yang baik.
- Bersikap dapat dipercaya.
- Beri pengakuan dan penghargaan tidak hanya kritikan.
- Tunjukkan bahwa Anda percaya.
- Berikan pesan-pesan positif.
- Hindari kata-kata kasar/menyinggung



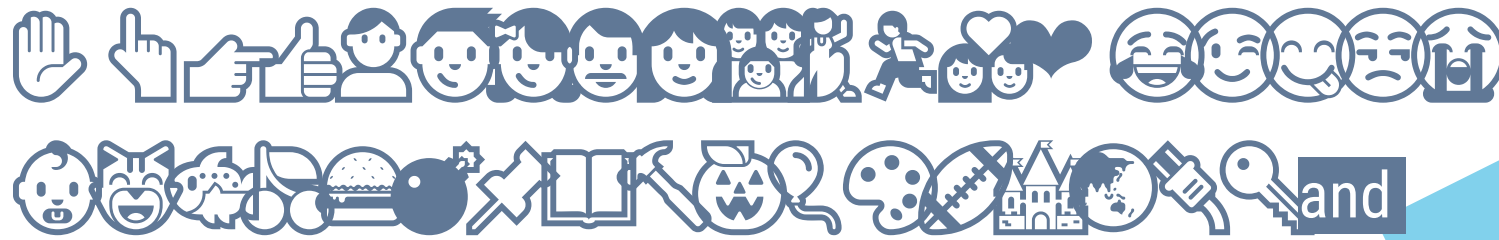


Dalam proses belajar sebaiknya mahasiswa diminta mengisi formulir isian untuk pribadi tentang tingkat kebutuhan manusia sehingga mereka mengetahui dimana posisinya dan diproses serta disimpulkan
Atau menggunakan studi kasus, role play





TERIMAKASIH



many more...

