**­­­****­­**

**“MOTIVASI”**

Mata Kuliah

KMI 103 Dasar-dasar Manajemen

Euis Nurul Bahriyah, S.E,. M.Si

5927

UNIVERSITAS ESA UNGGUL

2018

**MOTIVASI**

**PENDAHULUAN**

Setiap di dalam lingkungan kerja kita selalu berhadapan dengan kondisi mental yang lemah dan pada saat itu kita bisa mendapatkan masukan atau saran yang dapat membangkitkan semangat kita kembali. Dalam kehidupan ini kita selalu memotivasi diri kita untuk lebih dari orang lain, tidak hanya di dunia kerja saja kita harus di motivasi agar menjadi lebih baik tetapi dalam kehidupan sehari-hari.

Kegiatan ini, mendorong mental kita untuk lebih maju lagi. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dalam makalah ini kami akan menjelaskan tentang motivasi agar lebih jelas apa yang di maksud dengan motivasi itu sendiri. Motivasi sering di pakai perusahaan untuk meningkatkan nilai mutu kerja kita di suatu perusahaan .

**Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. 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 berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

Menurut G.R Terry, motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi berkaitan dengan motivasi kerja, dimana kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental.  Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan dapat lebih cepat dan lebih baik, sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

**Pola motivasi (DR. David Mc. Lelland):**

1.   *Achievement motivation*à suatu keinginan untukmengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.

2.  *Affiliation motivation*à dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.

3.  *Competence motivation*à dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu

4.  *Power motivation*à dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan, ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Motivasi merupakan permasalahan yang unik sehingga merupakan permasalahan yang mudah diucapakan tapi sukar untuk dilaksanakan oleh para pimpinan atau para manajer, namun demikian betapapun sukarnya, memotivasi bawahan baik secara individu maupun secara kelompok tetap menjadi tugas dari para pimpinan manajer.

Di bawah ini merupakan beberapa pengertian dari motivasi yaitu:

1. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:143).

”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”.

2. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:93).

“Motivasi adalah kondisi yang menggerakan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

3. Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2002:321).

“Motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang”.

4. Menurut George R. Terry.

“motivasi ialah sebuah keinginan yang ada pada diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan berbagai tindakan”.

Menurut Stoner (1996:134) asumsi dasar motivasi:

1. Motivasi adalah hal-hal yang baik
2. Motivasi adalah satu dari beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang
3. Motivasi bisa habis dan perlu ditambah suatu waktu
4. Motivasi adalah alat yang dapat dipakai menajemen untuk mengatur hubungan pekerjaan dalam organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam mengarahkan individu yang merangsang tingkah laku individu serta organisasi untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan

**a. Tujuan Motivasi**

Tujuan motivasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:146) adalah 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 kesejahteraan karyawan.

9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

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

Berikut adalah beberapa catatan untuk mendukung dan memotivasi karyawan agar mereka dapat perform dengan pekerjaannya dan mencapai tujuan yang diinginkan:

1) Usaha

2) Bagaimana kita memotivasi orang agar lebih efektif dalam melakukan pekerjaannya

3) Ketekunan

**b. Jenis-Jenis Motivasi**

Malayu S.P Hasibuan (2005:150) mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi Positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi Negatif adalah Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

**c. Metode Motivasi**

Malayu S.P. Hasibuan (2005:149), mengatakan bahwa ada dua metode motivasi adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan Non Materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

2) Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi Tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya ruangan kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang serasi dan sejenisnya.

**d. Proses Motivasi**

Malayu S.P. Hasibuan (2005:151), mengatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut :

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan.

2. Mengetahui kepentingan

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

3. Komunikasi efektif

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

4. 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 ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

5. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

6. Team Work

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

**e. Model-Model Motivasi**

1. Model Tradisional

Model tradisional ini digunakan untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar melakukan tugas mereka dengan berhasil, para menajer menggunakan sistem upah insentif, semakin banyak mereka menghasilkan atau mencapai hasil kerja yang sempurna, semakin besar penghasilan mereka.

2. Model Hubungan Manusiawi

Model hubungan Manusiawi yaitu para manajer dianjurkan untuk bisa memotivasi para karyawan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Para karyawan diberi lebih banyak waktu kebebasan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Model Sumber Daya Manusia

Model Sumber Daya Manusia yaitu karyawan mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja. Tugas manajer dalam model ini, bukanlah menyuap para karyawan dengan upah atau uang saja tetapi juga untuk mengembangkan rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi dan anggotanya, dimana setiap karyawan menyumbangkan sesuai dengan kepentingan dan kemampuannya masing-masing.

# Teori-teori Motivasi

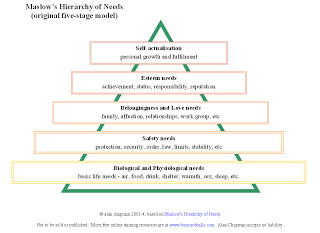
Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong untuk melakukan suatu kegiatan, guna mencapai keinginan atau tujuan. Motivasi sangat penting dalam menjalani kehidupan karena dengan adanya motivasi kita akan terus berjuang untuk mencapai cita-cita dan tujuan yang ingin kita capai.

# Teori Maslom (Teori Kebutuhan)

Maslow’s hierarchy of needs adalah teori motivasi yang mengatakan orang termotivasi untuk memenuhi lima tipe kebutuhan yang dapat dibuat peringkatnya dalam suatu hirarki. Teori yang dikembangkan oleh Abraham Maslow lebih mendapat perhatian dari para manajer daripada teori motivasi yang lain. Maslow memandang motivasi manusia dimulai dengan kebutuhan fisik, yang paling mendasar sampai kebutuhan tertinggi yaitu aktualisasi diri. Menurut Maslow individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat, setiap kebutuhan harus dipuaskan yang dimulai dari kebutuhan yang paling rendah sebelum individu tersebut mempunyai keinginan untuk memuaskan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi berdasarkan tingkat hirarki kebutuhan.

Berikut Teori Kebutuha menurut Maslow:

1. Kebutuhan Fisiologis:udara,liburan,makan, perumahan
2. Kebutuhan Rasa Aman:perlindungan dan stabilitas
3. Kebutuhan Sosial:cinta, persahabatan
4. Kebutuhan Harga Diri:status,kepercayaan diri, pengakuan, reputasi, apresiasi, kehormatan, penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri:penggunaan potensi diri, pertumbuhan dan pengembangan diri



Teori Maslow menjelaskan tentang kebutuhan yang ingin dipenuhi setiap individu yang akan menjadi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan dalam organisasi, yang dimulai dari upah yang cukup untuk membeli makanan dan minum, tempat berteduh, waktu istirahat yang cukup dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Kebutuhan rasa aman dapat dipenuhi dengan adanya jaminan atas pekerjaan, tindakan yang adil dan baik serta peraturan dan prosedur yang jelas. Kemudian kebutuhan sosial akan menjadi motivasi berikut yang dapat diperoleh dengan adanya kondisi persahabatan dari rekan kerja dan manajer maupun kesempatan menjalin hubungan dengan kelompok dalam organisasi. Kebutuhan yang meningkat diperoleh melalui adanya kesempatan untuk berkembang yang akan mendorong harga diri dan rasa memiliki yang menjadi motivasi individu untuk bekerja dengan baik. Kebutuhan tertinggi adalah aktualisasi diri. Individu yang mencari makna dan perkembangan probadi dalam pekerjaan mereka dan mencari tanggung jawab baru serta mengembangkan kreatifitas dan tindakan inovatif untuk mencapai sasaran pribadi dan organisasi.

1. **Teori X dan Y (Mc. Gregor)**

X= tipe pemalas

Y = tipe pekerja;

Pengandaian:

X =

1. Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja, bahkan menghindarinya
2. Karyawan harus dipaksa, diawasi, diancam dengan hukuman
3. Menghindari tanggung jawab.

Y =

1. Karyawan dapat memandang kerja, sama wajarnya seperti istirahat dan bermain
2. Karyawan dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan tanggung jawab
3. Kemampuan mengambil keputusan inovatif
4. **Teori Dua Faktor Herzberg**

Two Factory Theory adalah teori motivasi yang menyatakan bahwa ketidakpuasan dan kepuasan muncul dari dua faktor yang berbeda. Teori yang dikemukan oleh Frederick Herzberg merupakan kerangka kerja lain untuk memahami implikasi-implikasi motivasional dari lingkungan kerja. Herzberg menyimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja dan kepuasan kerja muncul dari dua set faktor yang terpisah.

Faktor penyebab ketidakpuasan (factor hygiene) termasuk gaji, kondisi kerja dan kebijakan perusahaan, kualitas teknis dari pengawasan – faktor yang berkaitan dengan pengaturan atau kondisi tempat bekerja. Faktor yang paling penting adalah kebijakan perusahaan, yang dinilai sebagai penyebab utama ketidakefisienan dan ketidakefektifan kerja. Sehingga penilaian positif pada faktor-faktor tersebut tidak menyebabkan kepuasan kerja melainkan hanya sebagai menghilangkan ketidakpuasan.

Faktor penyebab kepuasan (faktor memotivasi) termasuk prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kemajuan, yang berkaitan dengan isi pekerjaan dan imbalan prestasi kerja yang dirasakan dalam diri pribadi seseorang. Berdasarkan teori ini penting bagi manajer untuk memahami perbedaan antara manusia terhadap kebutuhan yang bervariasi untuk berusaha mengurangi atau mengkoreksi faktor penyebab ketidakpuasan dan berusaha membangun faktor pemuas ke dalam diri karyawan guna memaksimalkan kesempatan untuk kepuasan karyawan.

**Teori Dua Faktor Herzberg dipengaruhi oleh factor al:**

1. Disebut juga teori motivasi higiene.
2. Kebutuhan motivator berkaitan dengan kesempatan untuk maju, promosi jabatan, pengakuan, tanggung jawab, dan pekerjaan itu sendiri yang mempengaruhi kepuasan kerja.
3. Faktor higiene; hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja:gaji, kondisi kerja, hubungan interpersonal dan kebijakan perusahaan
4. **Teori ERG**

ERG Theory adalah teori motivasi yang mengatakan bahwa orang berusaha keras untuk memenuhi hierarki kebutuhan tentang keberadaan, hubungan dan pertumbuhan bila usaha untuk salah satu tingkat kebutuhan mengalami frustasi orang tersebut akan merosot ke tingkat yang lebih bawah. Teori ERG dikemukan oleh Clayton Alderfer, memecahkan kebutuhan menjadi tiga yaitu Existence (eksistensi), keinginan akan kesejahteraan fisiologi dan material. Rellatednes (keterkaitan), keinginan untuk memuaskan hubungan antar pribadi. Growth (pertumbuhan), kebutuhan akan kreatifitas pribadi. Aldefer menyatakan bahwa kalau kebutuhan yang lebih tinggi mengalami kekecawaan , kebutuhan yang lebih rendah akan kembali, walaupun sudah terpuaskan.

1. **TeoriPenguatan.**

Reinforcement theory adalah pendekatan pada motivasi berdasarkan hukum pengaruh, ide bahwa tingkah laku dengan konsekuensi positif cenderung untuk diulang sementara tingkah laku dengan konsekuensi negatif cenderung untuk tidak diulang. B.F. Skinner dan teman-teman menunjukkan bagaimana konsekuensi tingkah laku di masa lampau mempengaruhi tindakan pada masa depan dalam proses belajar. Proses ini dinyatakan sebagai berikut :

**Rangsangan → Respon → Konsekuensi → Respon masa depan**

Dalam pandangan ini tingkah laku seseorang (respon) terhadap situasi (rangsangan) tertentu merupakan penyebab dari konsekuensi tertentu, bila konsekuensi positif pada masa depan orang itu cenderung memberikan respon serupa dalam situasi serupa. Bila respon tidak menyenangkan orang cenderung akan merubah tingkah lakunya untuk menghindari konsekuensi itu. Skinner mengemukakan konsep Modifikasi tingkah laku utnuk mengubah tingkah laku manusia dalam organisasi.

Terdapat empat metode umum untuk memodifikasi tingkah laku sebagi berikut :

**Penguatan Positif ( positive reinforcement).,** tingkah laku yang diinginkan didorong atau dikuatkan dengan konsekuensi positif seperti kenaikan gaji, pujian dll. misal seorang manajer memuji bawahan yang membuat komentar bermanfaat selama rapat staf. Belajar menghindar (avoidance learning), proses belajar yang terjadi ketika seseorang merubah tingkah laku untuk menghindari keadaan yang tidak menyenangkan. seperti kritik atau evaluasi jelek. Misal bawahan yang sering terlambat mendapat teguran berubah menjadi bawahan yang datang tepat waktu.  
Pemadaman (extinction), mengurangi fekuensi untuk tingkah laku yang tidak dikehendaki sehingga pada akhirnya tingkah laku berhenti muncul. Misalnya manajer mengabaikan karyawan yang bergurau dalam rapat.  
Hukuman (punishment), penerapan konsekuensi negatif untuk menghentikan atau mengkoreksi tingkah laku yang tidak dikehendaki. seperti hukuman kritik, mengurangi gaji, PHK dll terhadap tingkah laku yang tidak dikehendaki.

Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Berikut ini faktor-faktor internal yang mempengaruhi motivasi:

Kematangan pribadi. Semakin matang seseorang akan makin matang pemikiran yang dimiliki. Hal ini juga akan mempengaruhi konsepnya dalam meraih keinginannya, oleh karenanya motivasi yang dimilikinya akan digerakkannya menuju hal yang ingin diraihnya. Apalagi jika pengalaman telah membuatnya banyak belajar.  
Tingkat pendidikan. Tidak dapat dipungkiri, tingkat pendidikan akan mempengaruhi seseorang untuk mengkondisikan dan memanage keinginan yang ada, sehingga berhasil dia raih. Tingkat pendidikan seseorang membantu mempersingkat pengalaman yang mungkin belum kompleks dimiliknya, karena pendikan telah membantunya belajar mengarahkan motivasi yang menguntungkan dirinya.

Pemenuhan dan harapan. Setiap orang punya harapan terhadap sesuatu. Ketika kita memiliki keinginan, maka kita akan berusaha sekuat tenaga untuk mendapatkan atau memenuhi harapan tersebut. Motivasi tentu saja menjadi faktor yang membuat kita bergerak memenuhi harapan yang kita dambakan.  
Kebutuhan. Manusia tidak pernah merasa puas terhadap apa yang dimilikinya. Latar belakang kebutuhan, yang harus dipenuhinya, akan mempengaruhi motivasi seseorang.  
Kelelahan dan kebosanan. Kelelahan, kebosanan dan rutinitas adalah beberapa hal yang akan menurunkan motivasi seseorang. Agar motivasi tetap tinggi sehingga bersemangat untuk bergerak melakukan sesuatu sehingga keinginannya terpenuhi, maka harus menjauhi diri dari kelelahan dan kebosanan serta rutinitas. Jaga kondisi sehingga tidak terlalu lelah, jangan melakukan hal yang sama setiap hari, buat sesuatu yang berbeda adalah salah satu cara menghilangkan kelelahan dan kebosanan atas rutinitas yang dilakukan seseorang.  
Kepuasan kerja. Terakhir yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah kepuasan kerja yang ingin dicapai. Selain memenuhi kebutuhan dan keinginannya, kepuasan kerja adalah salah satu hal penting yang memotivasi seseorang untuk tetap berusaha.

Sedangkan Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut : Lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan sangat mempengaruhi motivasi seseorang. Jika lingkungan kerja seseorang tidak menyenangkan orang akan malas ke tempat kerja, tidak ada motivasi untuk bekerja. Kompensasi yang memadai. Kompensasi yang memadai dan sesuai dengan jumlah tenaga dan pikiran yang kita keluarkan akan membuat motivasi seseorang meningkat. Apalagi jika kompensasinya jauh diatas yang kita harapkan.  
Supervisi yang baik. Pemimpin atau pengarah (supervise) yang baik dan penuh pengertian, memberikan kepercayaan pada bawahan, menghargai bawahan adalah pimpinan yang diharapkan oleh bawahan. Jika pimpinan baik ini mereka miliki, motivasi dalam bekerja akan meningkat. Selain itu sudah menjadi tugas pimpinan

Penghargaan atas prestasi. Penghargaan atas prestasi kerja karyawan juga merupakan salah satu yang bias mempengaruhi meningkatnya motivasi pegawai. Penghargaan ini tidak selalu harus dalam wujud materi, namun bisa dengan cara lain.

Status dan tanggungjawab. Status dan tanggungjawab yang diemban seseorang juga bisa menjadi motivator seseorang. Status yang dimiliki dalam organisasi menyebabkan seseorang punya tanggungjawab yanng berbeda. Status seseorang juga menunjukkan gengsi yang dia miliki. Semakin tinggi status seseorang, maka tanggungjawabnya akan makin besar. Semakin tinggi status seseorang dalam organisasi juga menunjukkan makin tinggi jabatan yang dia miliki.  
Peraturan yang berlaku. Aturan yang mendukung dan mempermudah anggota organisasi berkembang didalam organisasi, membuat motivasi seseorang akan meningkat.

# MOTIVASI dan KOMUNIKASi

**Komunikasi (*Communication*) merupakan hal penting dalam manajemen untuk**

**menyampaikan perintah, informasi, berita, laporan, maupun dalam hal menjalin hubungan antara seseorang dengan orang lain.**

**Komunikasi (Malayu SP Hasibuan):**

**Suatu alat untuk menyampaikan ide pesan, perintah, berita, informasi dari seseorang kepada orang lain, agar di antara mereka terdapat interaksi.**

**Berdasarkan ruang lingkupnya, komunikasi digolongkan:**

**a.   Komunikasi massa (*Public communication*) à komunikasi yang ditujukan kepada masyarakat luas (surat kabar, buku, pidato, dll).**

**b.    Komunikasi bisnis (*Business communication*) à komunikasi yang dilakukan dalam perusahaan (memberikan perintah, laporan, dll).**

**Unsur-unsur komunikasi:**

**1.      Komunikator (*Giver*) à orang yang menyampaikan ide, pesan.**

**2.      Pesan à informasi, ide yang disampaikan.**

**3.      Saluran (*channel*) à alat yang dipakai untuk berkomunikasi.**

**4.      Komunikan (*Receiver*) à orang yang menerima informasi.**

**5.      Umpan balik (*Feed back*) à reaksi yang diberikan komunikan.**

**Fungsi-fungsi komunikasi:**

**1.      *Instructive*à memberikan instruksi, perintah.**

**2.      *Informative*à alat untuk menyampaikan informasi, berita.**

**3.      *Influencing* à memberikan saran-saran, nasihat.**

**4.      *Evaluative*à memberikan laporan dari bawahan kepada atasan.**

**Tipe-tipe komunikasi:**

**1.      Komunikasi formal (*Formal communicatio*).**

**2.      Komunikasi informal (Inf*ormal communicatio*).**

**Hambatan-hambatan komunikasi:**

**1.      Hambatan semantis à hambatan bahasa yang disebabkan kata-kata/kalimat yang digunakan mempunyai arti yang sama.**

**2.      Hambatan teknis à hambatan yang disebabkan oleh alat-alat teknis yang dipergunakan kurang baik.**

**3.      Hambatan biologis à hambatan yang ditimbulkan oleh kurang baiknya pendengaran.**

**4.      Hambatan physiologis à hambatan kejiwaan yang disebabkan oleh perbedaan status, keadaan.**

**5.      Hambatan persepsi à hambatan yang disebabkan kurang mampunya penangkapan, daya nalar komunikan dll.**

**Syarat-syarat komunikasi yang baik:**

**1.      Mempergunakan bahasa yang baik.**

**2.      Lengkap.**

**3.      Tepat, komunikasi/perintah yang diberikan itu benar.**

**4.      Jelas à disampaikan secara benar pada orang yang tepat.**

**5.      Disampaikan pada saat yang tepat.**

# Metode Komunikasi

**1.      Komunikasi langsung.**

**2.      Komunikasi tidak langsung.**

**3.      Komunikasi horizontal.**

**4.      Komunikasi searah.**

**5.      Komunikasi dua arah.**

DAFTAR PUSTAKA

Anonim. 2013. Pengertian Motivasi Berdasarkan 4 Perspektif. http://12057ly.blogspot.co.id/2013/02/pengertian-motivasi-berdasarkan-4.html. Diakses 08 November 2015)

Modul : Pengantar Manajemen. Samarinda : Politeknik Negeri Samarinda

Niaga, Arifin. 2014. Motivasi Kerja dan Tujuan Motivasi. (http://akhmuhammadarifin.blogspot.com/2014/01/motivasi-kerja-dan-tujuan-motivasi.html. Diakses 02 Oktober 2015)

Pujianto, Erik. 2014, Motivasi Manajemen.

(http://belajarbarengerik.blogspot.co.id/2013/01/motivasi-manajemen.html. Diakses 02 Oktober 2015)