



# MODEL MOTIVASI PRESTASI MCCLELLAND

RUDY C. TARUMINGKENG

Rudy C Tarumingkeng: *Model Motivasi Prestasi McClelland*

Oleh:

[Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD](#)

Guru Besar Manajemen, NUP: 9903252922

Rektor, Universitas Cenderawasih (1978-1988)

Rektor, Universitas Kristen Krida Wacana (1991-2000)

Ketua Dewan Guru Besar IPB-University (2005-2006)

Ketua Senat Akademik IBM-ASMI

© RUDYCT e-PRESS

[rudyct75@gmail.com](mailto:rudyct75@gmail.com)

Bogor, Indonesia

6 Juni 2025

## Model Motivasi Prestasi McClelland

Model Motivasi Prestasi McClelland, atau *McClelland's Achievement Motivation Model*, adalah teori psikologi yang dikembangkan oleh David C. McClelland pada tahun 1960-an. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan motivasional utama yang diperoleh individu melalui pengalaman hidup mereka, yaitu: kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Berbeda dengan teori kebutuhan dasar seperti hierarki kebutuhan Maslow, McClelland menekankan bahwa kebutuhan-kebutuhan ini tidak bersifat hierarkis dan dapat bervariasi dominannya antar individu. ([mindtools.com](http://mindtools.com))

### 1. Kebutuhan akan Pencapaian (*Need for Achievement*)

Individu dengan kebutuhan tinggi akan pencapaian memiliki dorongan kuat untuk mencapai kesuksesan dan menetapkan standar tinggi bagi diri mereka sendiri. Mereka cenderung:

Memilih tugas-tugas dengan tingkat kesulitan sedang, di mana hasilnya bergantung pada usaha mereka sendiri.

Menghindari tugas yang terlalu mudah (karena tidak menantang) atau terlalu sulit (karena risiko kegagalan tinggi).

Mencari umpan balik yang spesifik dan cepat untuk mengevaluasi kinerja mereka.

Menikmati tanggung jawab pribadi atas hasil pekerjaan mereka. ([en.wikipedia.org](http://en.wikipedia.org))

Dalam konteks organisasi, individu dengan kebutuhan tinggi akan pencapaian sering kali menjadi inovator dan pencetus ide-ide baru yang mendorong kemajuan perusahaan.

## 2. Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*)

Individu dengan kebutuhan tinggi akan afiliasi memiliki keinginan kuat untuk menjalin hubungan sosial yang hangat dan harmonis. Ciri-ciri mereka meliputi:([en.wikipedia.org](https://en.wikipedia.org), [en.wikipedia.org](https://en.wikipedia.org))

Menikmati kerja sama dalam tim dan interaksi sosial yang intens.

Menghindari konflik dan situasi yang dapat merusak hubungan interpersonal.

Mencari pengakuan dan penerimaan dari rekan kerja dan atasan.

Kurang nyaman dalam posisi yang memerlukan pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi hubungan sosial.

Dalam lingkungan kerja, individu dengan kebutuhan tinggi akan afiliasi berperan penting dalam membangun budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif.

## 3. Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*)

Individu dengan kebutuhan tinggi akan kekuasaan terdorong untuk mempengaruhi, mengontrol, dan memimpin orang lain. Mereka dapat dibedakan menjadi dua tipe:

**Kekuasaan pribadi:** Keinginan untuk mengontrol orang lain demi kepentingan pribadi.

**Kekuasaan sosial:** Keinginan untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain demi mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Ciri-ciri umum individu dengan kebutuhan tinggi akan kekuasaan meliputi:([en.wikipedia.org](https://en.wikipedia.org))

Menikmati posisi kepemimpinan dan tanggung jawab besar.

Memiliki kemampuan persuasi dan negosiasi yang kuat.

Tertarik pada struktur organisasi dan hierarki.

Dapat menjadi mentor atau pelatih yang efektif bagi orang lain. ([geeksforgeeks.org](http://geeksforgeeks.org))

Dalam organisasi, individu dengan kebutuhan tinggi akan kekuasaan dapat menjadi pemimpin yang efektif, terutama jika mereka mengarahkan kekuasaan mereka untuk kepentingan kolektif.

---

## **Aplikasi Model dalam Manajemen dan Organisasi**

Pemahaman terhadap kebutuhan dominan individu dapat membantu manajer dalam:

**Penempatan Karyawan:** Menempatkan individu pada posisi yang sesuai dengan kebutuhan dominannya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas.

**Pengembangan Karyawan:** Menyesuaikan program pelatihan dan pengembangan dengan kebutuhan motivasional karyawan dapat meningkatkan efektivitas program tersebut.

**Kepemimpinan:** Pemimpin yang memahami kebutuhan motivasional timnya dapat mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih efektif dan adaptif.

---

## **Kritik terhadap Model McClelland**

Meskipun model ini memberikan wawasan berharga, beberapa kritik terhadapnya meliputi:

**Keterbatasan pada Tiga Kebutuhan:** Model ini hanya fokus pada tiga kebutuhan, sementara motivasi manusia dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti keamanan kerja, kompensasi, dan kondisi kerja.

**Pengukuran yang Subjektif:** Penggunaan alat seperti Thematic Apperception Test (TAT) untuk mengukur kebutuhan motivasional dapat

menghasilkan interpretasi yang subjektif dan kurang konsisten. ([en.wikipedia.org](https://en.wikipedia.org))

**Kurangnya Pertimbangan terhadap Faktor Budaya:** Model ini kurang mempertimbangkan bagaimana faktor budaya dapat mempengaruhi kebutuhan motivasional individu.

---

## Kesimpulan

Model Motivasi Prestasi McClelland menawarkan kerangka kerja yang berguna untuk memahami motivasi individu dalam konteks organisasi. Dengan mengenali kebutuhan dominan karyawan, manajer dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Namun, penting untuk mempertimbangkan model ini sebagai salah satu dari berbagai pendekatan dalam memahami motivasi manusia, dan mengintegrasikannya dengan pemahaman yang lebih luas tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi perilaku kerja.

---

## Referensi Tambahan

McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.

McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. Cambridge University Press.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson Education.

---

Human Motivation oleh David C. McClelland: Buku ini merupakan karya utama McClelland yang membahas secara mendalam tentang teori kebutuhan yang diperoleh dan aplikasinya dalam berbagai konteks.

Motivasi dan Kepribadian oleh Abraham H. Maslow: Menyajikan teori hierarki kebutuhan Maslow yang menjadi dasar bagi banyak teori motivasi modern.

Strategi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja: Teori dan Aplikasi: Buku ini menggabungkan teori motivasi dengan strategi kepemimpinan dalam konteks organisasi.

Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen: Membahas berbagai pendekatan dalam memotivasi karyawan dan aplikasinya dalam manajemen sehari-hari.

Dengan mempelajari buku-buku tersebut, Anda dapat memperoleh wawasan yang lebih komprehensif tentang motivasi dalam konteks manajemen dan organisasi.

Berikut elaborasi lebih lengkap dan naratif mengenai **Model Motivasi Prestasi McClelland (McClelland's Achievement Motivation Theory)**, beserta contoh aplikasi dalam dunia nyata dan organisasi.

---

## 1. Latar Belakang Teori

David C. McClelland, seorang psikolog dari Harvard, mengembangkan teorinya berdasarkan premis bahwa **motivasi manusia dibentuk oleh pengalaman hidup** dan lingkungan sosial—bukan semata bawaan biologis seperti pada teori-teori sebelumnya (contohnya Maslow). Ia menyebut ini sebagai "**Learned Needs Theory**"—teori kebutuhan yang dipelajari.

Dalam risetnya, McClelland mengembangkan instrumen pengukuran berupa **TAT (Thematic Apperception Test)** untuk mengungkap kebutuhan bawah sadar seseorang melalui narasi yang mereka buat dari gambar-gambar tertentu. Hasil analisisnya menunjukkan bahwa **tiga kebutuhan utama** dapat menjelaskan sebagian besar perilaku manusia dalam konteks kerja dan organisasi:

## 2. Tiga Kebutuhan Dominan dalam Teori McClelland

### A. Need for Achievement (nAch) – Kebutuhan akan Prestasi

#### Ciri Individu:

Menyukai tantangan dengan risiko yang terukur.

Menghindari tugas yang terlalu mudah (karena tidak ada kepuasan) atau terlalu sulit (karena tidak dapat dikontrol).

Lebih suka **berkompetisi dengan diri sendiri** (memecahkan rekor pribadi) daripada mengalahkan orang lain.

Menginginkan **feedback yang cepat dan konkret** atas hasil kerjanya.

#### Contoh dalam Praktik:

Seorang *start-up founder* yang termotivasi menciptakan solusi inovatif dan terus mencoba menyempurnakan produk berbasis masukan pelanggan.

Seorang dosen muda yang menetapkan target publikasi ilmiah setiap tahun, dan mengevaluasi pencapaiannya dengan standar jurnal bereputasi.

---

### B. Need for Power (nPow) – Kebutuhan akan Kekuasaan

#### Tipe Kekuasaan:

**Kekuasaan Pribadi:** Mengontrol orang demi kepentingan pribadi.

**Kekuasaan Sosial:** Mempengaruhi orang untuk mencapai tujuan bersama (lebih sehat secara organisasi).

#### Ciri Individu:

Menyukai posisi berpengaruh dan berwibawa.

Terampil memimpin, meyakinkan, atau mempengaruhi orang lain.  
Suka berada dalam sistem hierarki dan memahami struktur kekuasaan.

**Contoh dalam Praktik:**

Seorang manajer proyek yang memimpin tim lintas fungsi untuk menyelesaikan tugas besar.

Seorang politisi yang membangun pengaruh publik untuk memperjuangkan agenda reformasi.

---

**C. Need for Affiliation (nAff) – Kebutuhan akan Afiliasi**

**Ciri Individu:**

Mencari persahabatan, keharmonisan, dan kerja sama.

Menghindari konflik dan lebih suka lingkungan kerja yang harmonis.

Cenderung lebih nyaman dalam peran **pendukung** atau **kolaboratif**, bukan kompetitif.

**Contoh dalam Praktik:**

Seorang HRD yang memprioritaskan well-being karyawan dan menciptakan budaya kerja inklusif.

Seorang guru PAUD yang membangun relasi emosional kuat dengan anak-anak dan rekan sejawat.

---

**3. Aplikasi Model McClelland dalam Dunia Organisasi**

**A. Rekrutmen dan Penempatan**

Perusahaan dapat menggunakan asesmen motivasi (misalnya berdasarkan wawancara perilaku atau TAT) untuk menentukan profil motivasi calon karyawan:

Mereka dengan **nAch tinggi** cocok untuk posisi target-driven seperti marketing atau inovasi.

**nPow tinggi** cocok untuk posisi kepemimpinan.

**nAff tinggi** cocok untuk pelayanan pelanggan atau HR.

## B. Gaya Kepemimpinan

Pemimpin juga menunjukkan gaya berbeda tergantung kebutuhan dominan:

Pemimpin dengan **nPow sosial tinggi** biasanya paling efektif dalam memobilisasi tim dan membangun visi bersama.

Pemimpin dengan **nAff tinggi** menciptakan loyalitas dan budaya kerja harmonis.

## C. Desain Insentif dan Motivasi

Sistem penghargaan yang bersifat individual (prestasi), penghargaan sosial (pengaruh), atau tim (afiliatif) akan lebih efektif jika disesuaikan dengan tipe motivasi utama individu.

---

## 4. Studi Kasus Naratif (Indonesia)

### Kasus 1: UMKM Kopi Rakyat – Pemilik dengan Need for Achievement Tinggi

Pak Jaka, pemilik warung kopi di Bogor, tidak puas hanya menjual kopi biasa. Ia terus mengembangkan cita rasa, mencoba teknik roasting, dan menciptakan *branding lokal*. Ia membaca laporan keuangan setiap minggu dan meminta pelanggan mengisi form penilaian rasa. Dorongan berprestasi membuat bisnisnya tumbuh menjadi *Kopi Rakyat.id* dengan jaringan reseller dan kemitraan waralaba kecil.

### **Kasus 2: BUMN – Pemimpin dengan Need for Power Sosial**

Di lingkungan PT Pos Indonesia, seorang direktur pengembangan layanan mendorong transformasi digital logistik. Ia membentuk tim lintas divisi dan menggerakkan karyawan melalui kebijakan top-down yang jelas. Meski tegas, ia menginspirasi dengan visi besar: "Pos Indonesia sebagai backbone logistik nasional digital." Pengaruhnya bersifat sosial dan strategis, bukan otoriter.

### **Kasus 3: Yayasan Sosial – Karyawan dengan Need for Affiliation**

Ibu Lina, pekerja sosial di sebuah yayasan anak-anak difabel di Bandung, memilih karier bukan karena gaji, melainkan karena cinta terhadap anak-anak dan rasa memiliki komunitas. Ia paling bahagia saat mengorganisasi acara keluarga dan memperkuat hubungan antarorang tua murid.

---

## **5. Kelebihan dan Kelemahan Teori**

### **Kelebihan:**

Relevan dalam pengembangan SDM dan kepemimpinan.

Adaptif terhadap konteks organisasi modern.

Praktis dalam desain motivasi berbasis individu.

### **Kelemahan:**

Tidak mempertimbangkan faktor biologis atau ekonomi.

Bergantung pada pengukuran naratif (TAT) yang bisa bersifat subjektif.

Kurang eksploratif terhadap perbedaan lintas budaya secara mendalam.

## 6. Penutup dan Refleksi

Teori McClelland menawarkan lensa praktis dan aplikatif bagi manajer, pemimpin organisasi, maupun profesional HR untuk **mendesain sistem kerja yang menyesuaikan motivasi manusia**. Ketika organisasi mampu mencocokkan kebutuhan pribadi dengan peran dan sistem kerja, maka potensi individu bisa berkembang secara optimal.

---

### Glosarium Singkat

<b>Istilah</b>	<b>Penjelasan</b>
nAch	Need for Achievement – kebutuhan berprestasi
nAff	Need for Affiliation – kebutuhan berelasi
nPow	Need for Power – kebutuhan memimpin/mempengaruhi
TAT	Thematic Apperception Test – tes naratif untuk menggali motivasi
Motif Sosial	Dorongan motivasi yang dipelajari melalui pengalaman sosial

---

### Daftar Pustaka

- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Van Nostrand.
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. Cambridge University Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Miner, J. B. (2005). *Organizational Behavior 1: Essential Theories of Motivation and Leadership*. M.E. Sharpe.

# ACHIEVEMENT MOTIVATION THEORY



## MODUL AJAR LENGKAP

**Mata Kuliah:** Psikologi Organisasi / Perilaku Organisasi

**Topik:** Teori Motivasi McClelland (Achievement Motivation Theory)

**Durasi:** 2 Pertemuan x 100 menit

**Tingkat:** S1/S2 Manajemen, Psikologi, atau Pendidikan

---

### A. TUJUAN PEMBELAJARAN

Setelah mengikuti modul ini, mahasiswa mampu:

Menjelaskan teori motivasi McClelland dan tiga kebutuhan utama: achievement, affiliation, dan power.

Menganalisis profil motivasi individu berdasarkan teori McClelland.

Mengaplikasikan teori dalam konteks organisasi, kepemimpinan, dan pengembangan SDM.

Menyusun strategi manajemen berdasarkan pemahaman motivasi kerja.

---

### B. MATERI POKOK

#### 1. Pendahuluan

Siapa David C. McClelland?

Latar belakang pengembangan teori

Teori Kebutuhan yang Dipelajari (Learned Needs Theory)

#### 2. Tiga Kebutuhan Utama (Three Needs Theory)

**Need for Achievement (nAch):** Ciri, perilaku, motivasi, dan contoh kasus

**Need for Affiliation (nAff):** Ciri, perilaku, motivasi, dan contoh kasus

**Need for Power (nPow):** Perbedaan kekuasaan pribadi vs sosial, karakteristik, dan peran dalam kepemimpinan

### **3. Alat Ukur dan Pendekatan Asesmen**

Thematic Apperception Test (TAT)

Wawancara perilaku

### **4. Aplikasi dalam Organisasi**

Pengaruh terhadap gaya kepemimpinan

Rekrutmen dan seleksi karyawan

Penempatan jabatan dan pengembangan karier

Desain insentif dan sistem penghargaan

### **5. Integrasi Lintas Budaya dan Era Digital**

Adaptasi di lingkungan kerja Indonesia

Relevansi dalam transformasi digital dan kerja hybrid

### **6. Studi Kasus**

UMKM, BUMN, yayasan sosial, dunia pendidikan

---

## **C. METODE PEMBELAJARAN**

Ceramah interaktif

Diskusi kelompok

Studi kasus lokal

Simulasi pengisian profil motivasi

Presentasi kelompok

---

## **D. PENILAIAN**

Partisipasi diskusi (20%)

Tugas individu: Analisis motivasi berdasarkan wawancara/observasi (30%)

Presentasi studi kasus kelompok (25%)

Kuis atau ujian akhir topik (25%)

---

## E. BAHAN AJAR TAMBAHAN

Infografik visual teori McClelland

Video pendek: "Motivational Drivers in the Workplace"

Template asesmen 3 kebutuhan

---

## F. REFERENSI

McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. Cambridge University Press.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th Ed.). Pearson.

Miner, J. B. (2005). *Organizational Behavior: Essential Theories of Motivation*. M.E. Sharpe.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*.

---

## G. LAMPIRAN: TEMPLATE PENILAIAN DIRI

Kategori	Deskripsi	Skor (1-5)
Achievement	Saya menyukai target pribadi dan tanggung jawab kerja	

Kategori	Deskripsi	Skor (1-5)
Affiliation	Saya lebih suka bekerja dalam tim dan menjaga keharmonisan	
Power	Saya merasa nyaman mengarahkan dan memimpin orang lain	

**Catatan Pengajar:** Modul ini dapat diperluas menjadi dua sesi ajar, dengan satu sesi fokus pada teori dan satu sesi pada praktik dan aplikasi melalui studi kasus dan roleplay.

### McClelland's Achievement Motivation Model



Sumber: <https://www.geeksforgeeks.org/hr/mcclellands-achievement-motivation-model/>

Berikut ini **simulasi studi kasus** berbasis *Teori McClelland* untuk digunakan dalam diskusi kelas, pelatihan, atau asesmen perilaku dalam manajemen SDM dan kepemimpinan:

---

## **SIMULASI STUDI KASUS: “Tim Proyek Digitalisasi Desa Cerdas”**

### **Latar Belakang Kasus:**

Pemerintah daerah di Jawa Barat meluncurkan program “**Desa Cerdas Digital**” untuk mempercepat transformasi digital di desa-desa. Sebuah tim lintas sektor dibentuk untuk menjalankan proyek percontohan di tiga desa. Tim ini terdiri dari lima orang dengan latar belakang dan gaya kerja berbeda. Tugas mereka adalah mengembangkan sistem informasi pelayanan desa, pelatihan UMKM digital, dan peluncuran aplikasi berbasis warga.

---

### **Profil Anggota Tim:**

**Raka** – Alumni teknik informatika, pekerja keras, senang mengejar target pribadi, suka bekerja sendiri dan mengevaluasi hasil secara mandiri.

**Indah** – Lulusan psikologi, sangat peduli terhadap keharmonisan tim, menyukai hubungan interpersonal, dan menghindari konflik.

**Dian** – PNS senior, sangat berpengaruh di lingkungan pemerintahan lokal, senang memimpin rapat dan menyusun strategi kebijakan.

**Bagus** – Wirausaha muda, bersemangat tinggi dan penuh ide inovatif, namun sering frustrasi ketika tim tidak sejalan dengan kecepatannya.

**Laras** – Mahasiswi magang, bersikap tenang, sering menjadi penengah ketika ada ketegangan, menyukai kerja kolaboratif dan mencari pengakuan dari rekan kerja.

**Instruksi untuk Mahasiswa/Peserta Pelatihan:**

**Langkah 1: Identifikasi Kebutuhan Dominan (15 menit)**

Berdasarkan teori McClelland (nAch, nAff, nPow), tentukan kebutuhan motivasional utama dari masing-masing anggota tim di atas. Gunakan format berikut:

**Nama Kebutuhan Dominan Alasan Singkat**

Raka ? ?

Indah ? ?

Dian ? ?

Bagus ? ?

Laras ? ?

**Langkah 2: Diskusikan Potensi Konflik dan Sinergi (20 menit)**

Anggota mana yang berpotensi mengalami konflik?

Siapa yang paling cocok menjadi pemimpin proyek?

Bagaimana memaksimalkan kontribusi masing-masing berdasarkan kebutuhan mereka?

**Langkah 3: Rancang Strategi Kepemimpinan (25 menit)**

Sebagai manajer proyek:

Bagaimana Anda akan memotivasi setiap anggota?

Insentif atau dukungan apa yang cocok bagi tiap tipe kebutuhan?

Apa tantangan terbesar dalam mengelola tim ini?

---

 **Petunjuk Refleksi dan Pembelajaran:**

**Kaitan dengan Teori:**

Apa yang Anda pelajari tentang hubungan antara motivasi dan gaya kerja?

Apakah satu gaya motivasi lebih unggul dari yang lain dalam tim?

**Penerapan Nyata:**

Apakah Anda pernah bekerja dalam tim yang memiliki anggota dengan motivasi yang berbeda-beda?

Bagaimana pemahaman ini dapat digunakan dalam manajemen tim nyata?

---

 **Format Output Tugas Individu/Kelompok**

**Judul:** Analisis Motivasi Tim “Desa Cerdas Digital”

**Isi:** Tabel analisis, narasi sinergi/konflik, strategi kepemimpinan

**Panjang:** 2-3 halaman

**Format:** Word/PDF

**Deadline:** 1 minggu

---

 **Kriteria Penilaian**

<b>Aspek Penilaian</b>	<b>Bobot</b>
Akurasi Identifikasi Motif	30%
Kekuatan Analisis Dinamika Tim	30%
Strategi Manajemen Motivasi	30%
Presentasi atau Format Tugas	10%

Berikut adalah **Glosarium** untuk menunjang pembelajaran *Teori Motivasi McClelland* dalam konteks manajemen dan psikologi organisasi:

---

## Glosarium: Teori McClelland

<b>Istilah</b>	<b>Definisi</b>
<b>David C. McClelland</b>	Psikolog dari Harvard yang mengembangkan teori kebutuhan yang dipelajari ( <i>Learned Needs Theory</i> ) dan <i>Achievement Motivation Theory</i> .
<b>Motivasi</b>	Dorongan psikologis atau kebutuhan internal yang mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.
<b>Teori Kebutuhan yang Dipelajari (Learned Needs Theory)</b>	Pandangan bahwa kebutuhan motivasional utama seseorang terbentuk melalui pengalaman dan lingkungan, bukan dibawa sejak lahir.
<b>nAch (Need for Achievement)</b>	Kebutuhan untuk mencapai hasil terbaik, menetapkan standar tinggi, dan meraih keberhasilan personal berdasarkan kemampuan sendiri.
<b>nAff (Need for Affiliation)</b>	Kebutuhan untuk menjalin dan mempertahankan hubungan interpersonal yang harmonis, serta mendapatkan penerimaan sosial.
<b>nPow (Need for Power)</b>	Kebutuhan untuk memengaruhi, memimpin, atau mengontrol orang lain. Terdiri dari kekuasaan pribadi dan kekuasaan sosial.

<b>Istilah</b>	<b>Definisi</b>
<b>Kekuasaan Pribadi (Personalized Power)</b>	Bentuk kekuasaan yang berorientasi pada keuntungan pribadi dan dominasi terhadap orang lain.
<b>Kekuasaan Sosial (Socialized Power)</b>	Bentuk kekuasaan yang digunakan untuk tujuan kolektif, organisasi, atau kebaikan bersama.
<b>TAT (Thematic Apperception Test)</b>	Alat ukur berbasis cerita bergambar yang digunakan McClelland untuk menilai kebutuhan motivasional seseorang secara tidak langsung.
<b>Motivasi Intrinsik</b>	Motivasi yang muncul dari dalam diri individu, biasanya karena rasa ingin tahu, kepuasan, atau nilai personal.
<b>Motivasi Ekstrinsik</b>	Motivasi yang berasal dari faktor eksternal seperti imbalan, pujian, atau pengakuan.
<b>Profil Motivasi</b>	Kombinasi dari ketiga kebutuhan (nAch, nAff, nPow) dalam diri seseorang yang memengaruhi perilaku kerja dan gaya kepemimpinannya.
<b>Strategi Manajerial Berbasis Motivasi</b>	Pendekatan dalam kepemimpinan atau pengelolaan SDM yang mempertimbangkan kebutuhan motivasional karyawan.
<b>Studi Kasus</b>	Metode pembelajaran berbasis analisis situasi nyata atau simulasi untuk memahami aplikasi teori dalam praktik.
<b>Assessment Center</b>	Teknik evaluasi potensi individu melalui berbagai simulasi kerja, wawancara, dan tes

<b>Istilah</b>	<b>Definisi</b>
	psikologis termasuk pengamatan terhadap perilaku motivasional.
<b>Sinergi Tim</b>	Kondisi di mana anggota tim bekerja secara kolaboratif berdasarkan kekuatan motivasional masing-masing untuk mencapai tujuan bersama.
<b>Konflik Motivasi</b>	Ketegangan dalam tim atau organisasi yang terjadi akibat perbedaan kebutuhan dominan antar individu.

---

Berikut adalah **Daftar Pustaka** untuk mendukung pembelajaran dan pendalaman topik *McClelland's Achievement Motivation Theory*, disusun sesuai standar akademik:

---

## **DAFTAR PUSTAKA**

**McClelland, D. C.** (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: D. Van Nostrand Company.

Buku klasik yang pertama kali memaparkan gagasan McClelland tentang kebutuhan berprestasi (nAch) dalam konteks ekonomi dan budaya.

**McClelland, D. C.** (1987). *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.

Karya komprehensif yang menjelaskan ketiga kebutuhan motivasional (achievement, affiliation, power) dan metode asesmen seperti TAT.

**Robbins, S. P., & Judge, T. A.** (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Buku teks populer yang mengintegrasikan teori motivasi, termasuk McClelland, dalam pembahasan perilaku organisasi modern.

**Miner, J. B.** (2005). *Organizational Behavior 1: Essential Theories of Motivation and Leadership*. Armonk, NY: M.E. Sharpe.

Buku ini membandingkan berbagai teori motivasi, termasuk teori McClelland, dalam konteks kepemimpinan dan organisasi.

**Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R.** (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.

Buku ini memberikan pandangan manajerial tentang bagaimana motivasi berperan dalam desain struktur dan perilaku organisasi.

**Hellriegel, D., & Slocum, J. W.** (2011). *Organizational Behavior* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.

Menyediakan studi kasus aktual dan pendekatan kontekstual terhadap motivasi kerja termasuk gaya kepemimpinan berdasarkan kebutuhan.

**Deci, E. L., & Ryan, R. M.** (2000). *The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior*. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.

Menjelaskan motivasi intrinsik dan peran kebutuhan psikologis yang bisa dikaitkan dengan kerangka McClelland.

**Yukl, G. A.** (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson Education.

Buku ini menjelaskan hubungan antara kebutuhan kekuasaan dan efektivitas kepemimpinan dalam organisasi.

**GeeksforGeeks** (2023). *McClelland's Achievement Motivation Model*.

Retrieved from: <https://www.geeksforgeeks.org/hr/mcclellands-achievement-motivation-model/>

Sumber daring yang menjelaskan teori McClelland dengan gaya ringkas dan mudah dipahami, cocok untuk pengantar pembelajaran.

---

Kopilot:

ChatGPT 4o. Kopilot Artikel ini. Tanggal akses: 6 Juni 2025. Prompting pada Akun penulis ([Rudy C Tarumingkeng](#)).

<https://chatgpt.com/c/6842d745-e6f8-8013-b4e5-30b72d49ff74>