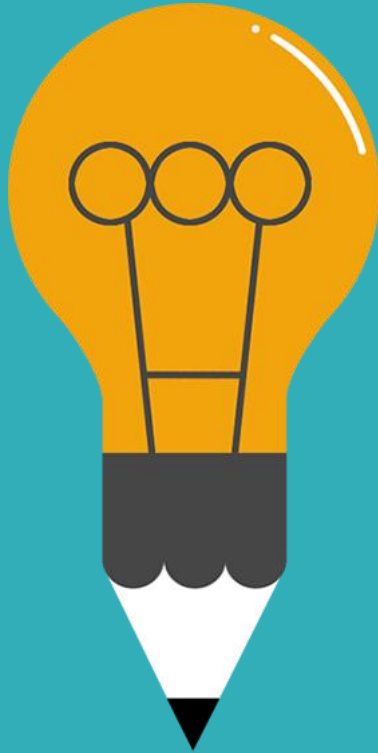




PERILAKU ORGANISASI

Dr. Herminda, SE, MM

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI YAI



Pertemuan Ke lima

MOTIVASI DAN KARIER

MOTIVASI

Pengertian:

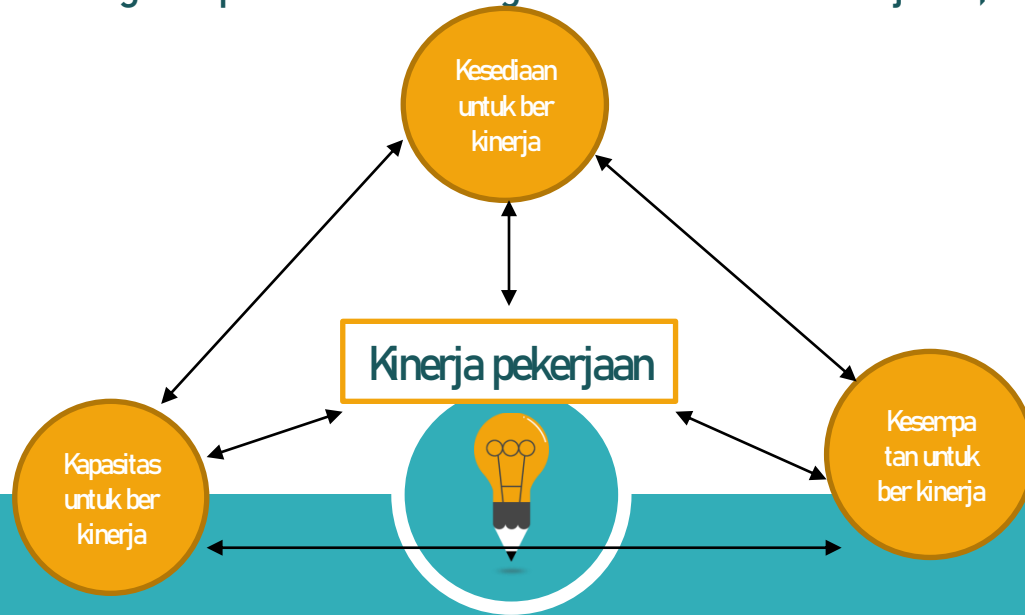
Motivasi adalah proses yang menjelaskan kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Motivasi berperan dalam membentuk perilaku dan secara spesifik mempengaruhi kinerja dalam organisasi



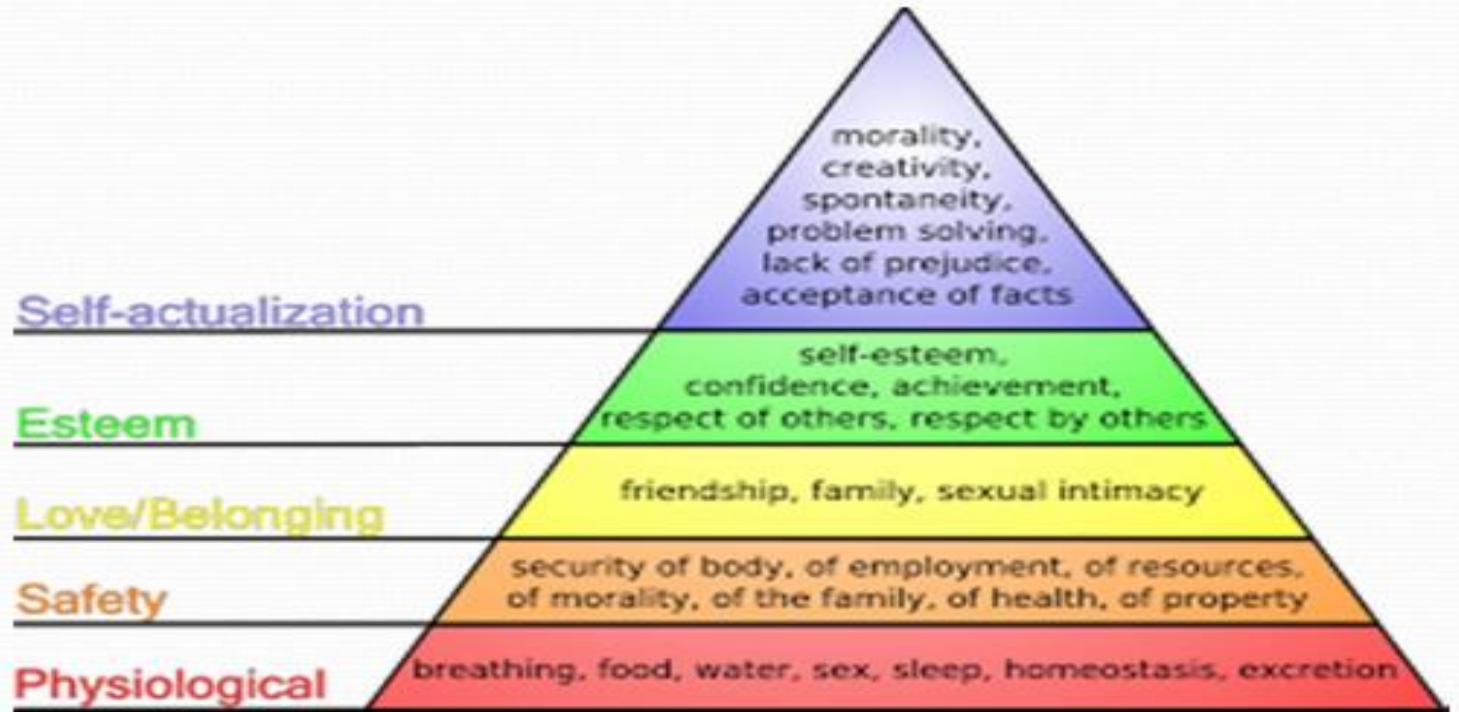
MOTIVASI

Salah satu cara untuk mengkonseptualisasikan berbagai determinan dalam kinerja sbg;



TEORI TEORI AWAL MENGENAI MOTIVASI

Teori Maslow. kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki ;



TEORI MOTIVASI (lanjutan)

Teori X dan teori Y dari Mc Gregor:

Teori X asumsi bahwa para pekerja tidak suka bekerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab, dan harus dipaksa untuk mengerjakannya

Teori Y asumsi bahwa para pekerja suka bekerja, kreatif, mencari tanggung jawab, dapat sendiri dalam melakukan pekerjaannya



TEORI MOTIVASI (lanjutan)

Teori **ERG Alderfer** sama dengan Maslow tetapi hierarki kebutuhan yang diajukan hanya tiga rangkaian kebutuhan;

1. *Eksistensi*
2. *Relatedness*
3. *Growth*

Teori **Dua Factor Herzberg** adalah suatu teori yang mengaitkan factor-factor intrinsik dengan kepuasan kerja dan menghubungkan factor-factor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Disebut juga teori motivasi murni (**motivation hygiene theory**).



TEORI MOTIVASI (lanjutan)

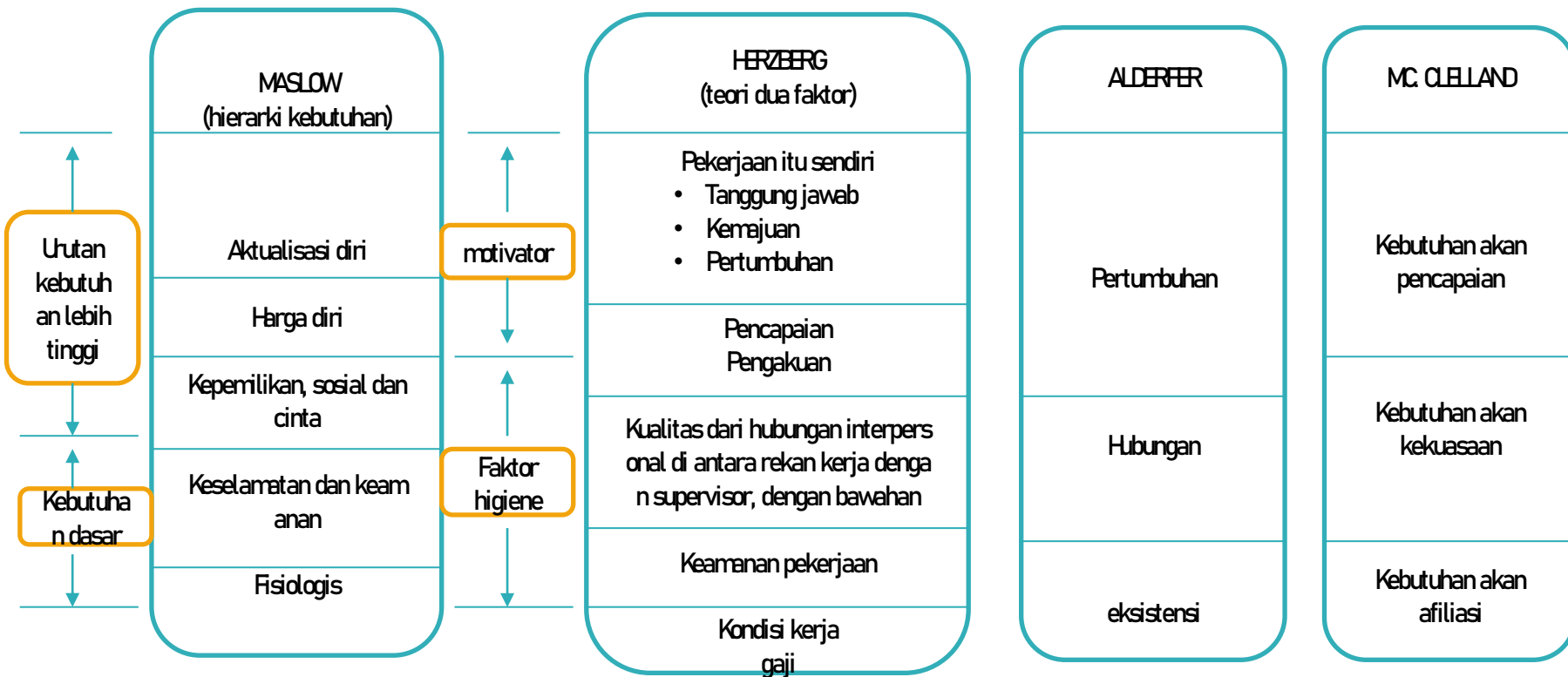
Teori kebutuhan Mc Clelland

Suatu teori yang menyatakan bahwa pencapaian, kekuasaan dan afiliasi adalah 3 kebutuhan yang penting :

1. Kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*)
2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)



Perbandingan ke 4 Teori Motivasi



TEORI TEORI KONTEMPORER MENGENAI MOTIVASI

Teori Penentuan Nasib Sendiri (*Self-Determination Theory*)

Teori motivasi yang memusatkan perhatian pada pengaruh yang menguntungkan dari motivasi secara intrinsik dan pengaruh yang merugikan bagi motivasi secara ekstrinsik.

Teori Evaluasi kognitif versi dari teori penentuan nasib sendiri

Keterlibatan Pada Pekerjaan (*Job Engagement*)

Investasi atas fisik, kognitif, dan energi emosional pekerja ke dalam kinerja



TEORI TEORI KONTEMPORER MENGENAI MOTIVASI (lanjutan)

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Suatu teori yang mengatakan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit, dengan umpan balik, akan mengarahkan pada kinerja yang lebih tinggi. Pencapaian tujuan berarti mengembangkan keseimbangan dalam diri seseorang atau individu.

Teori Efikasi Diri (*Self-Efficacy Theory*)

Suatu keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas.

Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

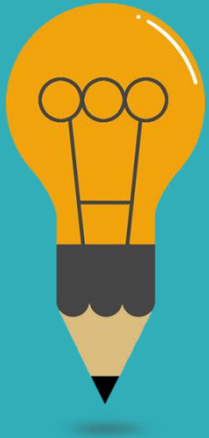
Suatu teori yang mengatakan bahwa perilaku merupakan fungsi dari konsekuensinya



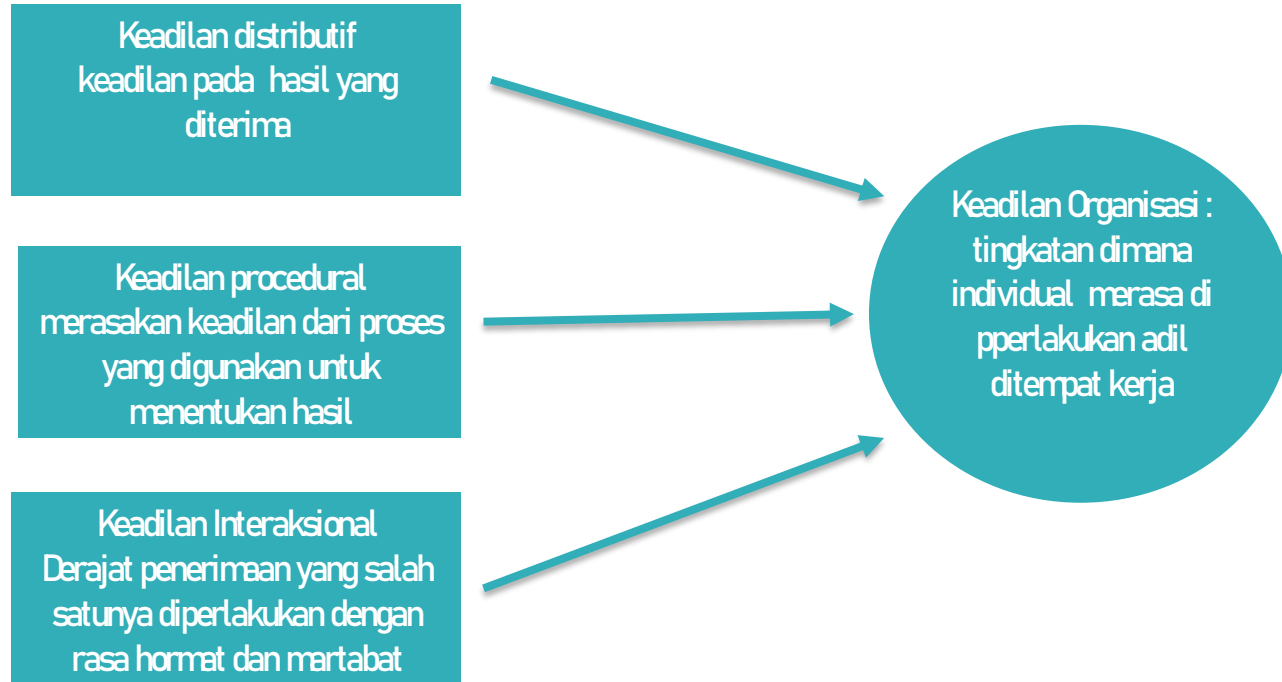
TEORI TEORI KONTEMPORER MENGENAI MOTIVASI (lanjutan)

Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Suatu teori motivasi yang mempelajari bagaimana seseorang mungkin merespon terhadap perbedaan yang dipersepsikan antara rasio input/hasil miliknya dan milik orang yang dijadikan referensi.



MODEL KEADILAN ORGANISASI



TEORI EKSPEKTANSI

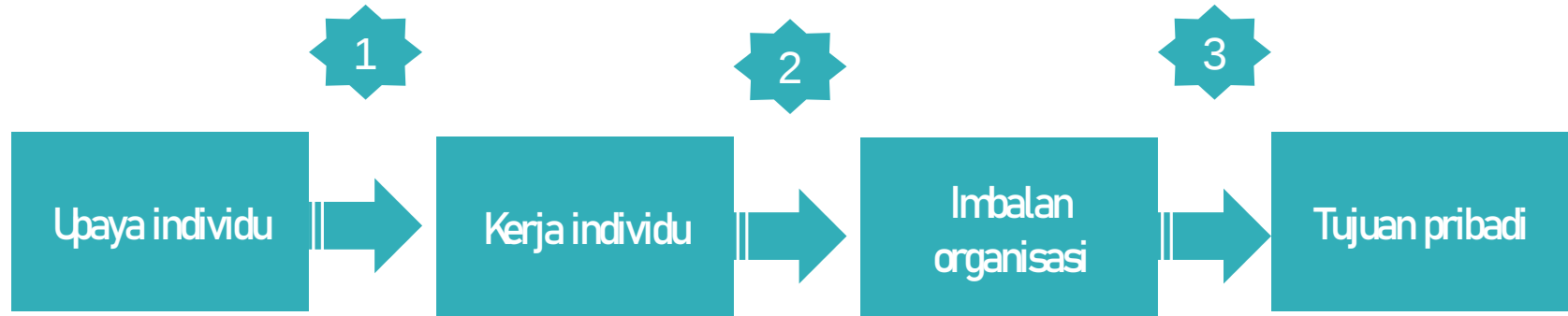
Teori Ekspektansi adalah suatu teori motivasi yang menyatakan bahwa karyawan lebih mungkin termotivasi ketika mereka mempersepsikan usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang berhasil dan pada akhirnya menghasilkan penghargaan dan hasil yang di inginkan.

Teori ini memusatkan perhatian pada 3 hubungan yaitu :

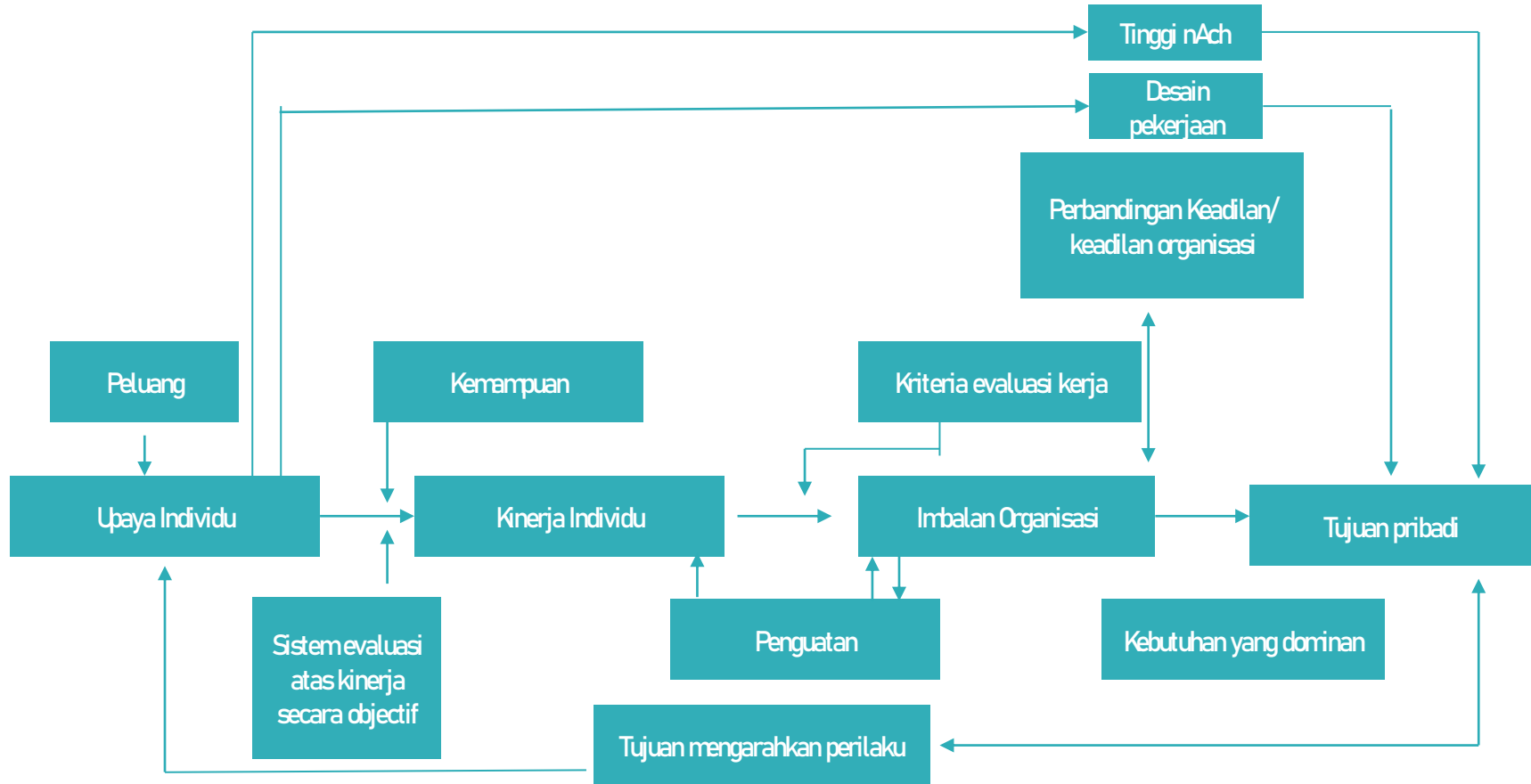
1. Hubungan upaya - kinerja
2. Hubungan kinerja - imbalan
3. Hubungan imbalan - tujuan pribadi

Digambarkan sbbr:

TEORI EKSPETANSI (lanjutan)



MENGINTEGRASIKAN TEORI TEORI MOTIVASI KONTEMPORER



KARIER

Karier adalah kemajuan seseorang dalam suatu lapangan pekerjaan yang diperolehnya selama ia bekerja atau perkembangan kemajuan seseorang dalam suatu lapangan pekerjaan selama masa aktif dalam hidupnya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Hasto dan Meilan (dalam Sunyoto 2013) meliputi: hubungan pegawai dan organisasi, personalitas karyawan, faktor - faktor eksternal, politicking dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah karyawan, ukuran organisasi, kultur organisasi, dan tipe manajemen.

Jenjang karier adalah jalan yang dilewati seorang karyawan untuk maju ke bagian yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar. Tidak semua tangga dalam Jenjang karir mulus dan lurus mengarah pada tujuan.

Selanjutnya pelajari dan baca kembali Karier dalam Tata Kelola SDM yang telah di dapatkan sebelumnya.