

**LAPORAN KEGIATAN
PROGRAM PENGABDIAN PADA MASYARAKAT**



Pemberdayaan Sumberdaya Manusia di Desa Padang Jantung

OLEH :

**H. M. Afdhal Chatra, S.E., Mec. Dev.
1009028601**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
SAKTI ALAM KERINCI KOTA SUNGAI PENUH
PROVINSI JAMBI
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : Pemberdayaan Sumberdaya Manusia di Desa Padang Jantung
2. Lokasi : Desa Padang Jantung, Kecamatan Siulak
3. Pengabdian :
 - a. Nama Lengkap : H. M. Afdhal Chatra, S.E., Mec. Dev.
 - b. Jenis Kelamin : Laki-laki
 - c. NIDN : 1009028601
 - d. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
 - e. Program Studi : Ekonomi Pembangunan
 - f. No Hp : 0811-7449-286
 - g. Alamat kantor : Jalan Jenderal Sudirman No.89 Kota Sungai Penuh
4. Biaya :
5. Tahun Pelaksanaan : 2022

Ketua LPPM
STIE Sakti Alam Kerinci



Dede Pramurza, S.E., M.Ak
NIDN.1004058001

Sungai Penuh, Desember 2022
Pengabdian,

H. M. Afdhal Chatra, S.E., Mec. Dev.
NIDN. 1009028601

Mengetahui
Ketua STIE Sakti Alam Kerinci



Gampo Haryon, S.E., M.M.
NIDN. 1009028601

BEBERAPA DEFINISI MOTIVASI

Definisi 1:

- Motivasi adalah proses pengembangan dan pengarahannya perilaku atau kelompok itu menghasilkan keluaran (output) yang diharapkan, sesuai dengan sasaran atau tujuan yg ingin dicapai organisasi (Ensiklopedi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, 1993 : 432-433)

Definisi 2:

- Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau & rela untuk mengerahkan kemampuan, dlm bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga & waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yg menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dlm rangka pencapaian tujuan & berbagai sasaran organisasi yg telah ditentukan sebelumnya (Staglan, 1986 : 132)

Be Innovative


Kiat-kiat Untuk Membuat Anda Jauh Lebih Inovatif

1. Penegasan Diri
2. Ubah Cara Pandang
3. Keluar Dari Tempurung
4. Tentukan Kuota Ide
5. Ganti Kebiasaan
6. Beri Otak Makan
7. Catatan Ide
8. Bertindak



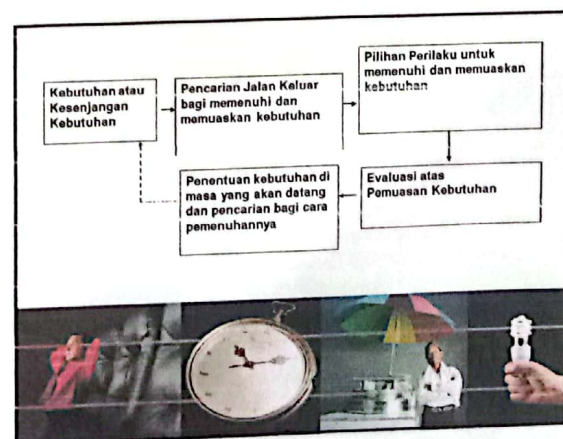
MOTIVASI SEBAGAI PENDORONG INDIVIDU

1. KEBUTUHAN
2. BORONGAN
3. TUJUAN



KEBUTUHAN

❖ Kebutuhan timbul dalam diri individu apabila individu merasa adanya kekurangan dalam dirinya (ada ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang menurut persepsi si individu harus dimiliki).

DORONGAN

- Untuk mengatasi ketidakseimbangan tersebut, dalam diri si-individu akan timbul *DORONGAN* berupa usaha pemenuhan kebutuhan secara terarah
- Maka, *DORONGAN* biasanya berorientasi pada tindakan tertentu yang secara sadar dilakukan oleh seseorang/individu, dan inilah *INTI* dari *MOTIVASI*

TUJUAN

- Komponen ketiga dari motivasi adalah **TUJUAN**. Pencapaian **TUJUAN** berarti mengembangkan keseimbangan dalam diri seseorang/si-individu.

Ada **Lima** perspektif berkenaan dengan Motivasi Kerja

PEGAWAI:

1. Perspektif Pengharapan
2. Perspektif Keseimbangan
3. Perspektif Penentuan-tujuan
4. Perspektif Kebutuhan
5. Perspektif Pengustan

I. PERSPEKTIF PENCHARAPAN

- Orang akan termotivasi untuk bekerja dengan baik bila ada peluang untuk mendapatkan insentif.
- Besar kecilnya motivasi kerja tergantung pada insentif itu pada masing-masing individu.

II. PERSPEKTIF KESAMAAN ATAU KESEIMBANGAN

(Equity Theory)

- ❖ Orang cenderung akan membandingkan insentif atau *reward* yang diperolehnya dengan insentif yang diterima oleh orang lain yang mempunyai beban kerja yang serupa. Bila besarnya insentif antara dua orang itu sama, maka akan muncul motivasi kerja. Bila lebih kecil maka akan timbul rasa kecewa yang kemudian mengurangi motivasinya untuk bekerja dengan baik. Bila salah seorang menerima lebih banyak, maka dia akan termotivasi lebih kuat.

III. PERSPEKTIF PENENTUAN-TUJUAN

→ Orang termotivasi untuk mencapai tujuan yang jelas, sebaliknya orang akan bermotivasi kerja rendah bila tujuan dari pekerjaannya tidak jelas.

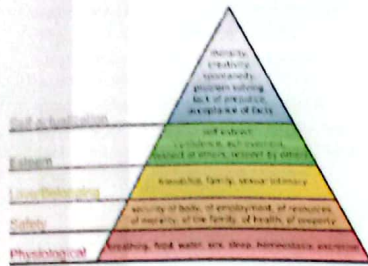
- ❖ Mengapa berbagai permainan (*games*) sangat memotivasi banyak orang untuk ikut melakukan karena tujuan yang harus dicapai ada, jelas dan menarik. (Main sepakbola misalnya).
- ❖ Orang yang tugasnya jelas tujuannya dan lebih "menantang" lebih menunjukkan motivasi kerja yang lebih besar daripada orang yang tujuan tugasnya *kabur* atau terlalu mudah untuk mencapainya.

IV. Perspektif Kebutuhan (Need Perspectives) Mengenal Motivasi

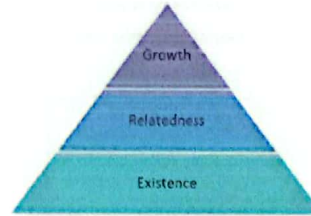
- ❖ teori hirarki kebutuhan (*Hierarchy of Needs*) dari Abraham Maslow
- ❖ teori ERG dari Clayton Alderfer
- ❖ teori tiga kebutuhan dari Atkinson dan McClelland
- ❖ teori dua faktor (*Two Factor Theory*) dari Frederick Herzberg



Hierarchy of Needs (maslow)



teori ERG dari Clayton Alderfer



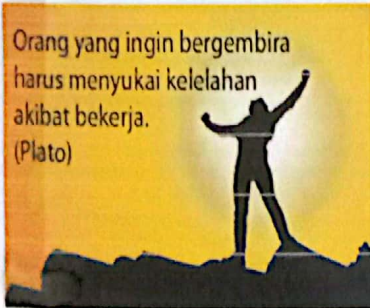
teori tiga kebutuhan dari Atkinson dan McClelland

- Needs for achievement
- Needs for affiliation
- Needs for power

MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA

- ◆ Kepuasan Kerja adalah perasaan senang/puas ka-kerja pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja ini berkaitan dengan motivasi kerja.
- ◆ Bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja ?
- ◆ Perbaikan kondisi kerja yang menaikkan kepuasan pekerja cenderung meningkatkan produktivitas (kinerja). Tetapi hubungan itu tidak begitu kuat. (korelasinya rata-rata hanya 0,14)
- ◆ Beberapa ahli berpendapat bahwa kinerja yang tinggi akan menghasilkan kepuasan, tidak sebaliknya.

Orang yang ingin bergembira harus menyukai kelelahan akibat bekerja.
(Plato)



"Keberhasilan adalah kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa harus kehilangan semangat"

(Winston Churchill)

A. PARTISIPASI KERJA)

Keith Davis (1985:177) mengemukakan bahwa
"Participation is mental and emotional of persons in group situations that encourage them to contribute to group goals and share responsibility for them".

(Partisipasi adalah keterlibatan emosi dan mental pegawai dalam situasi kelompok yang menggiatkan mereka untuk menyumbang pada tujuan kelompok serta bertanggung jawab terhadap hal tersebut).

❖ 3 ASPEK PARTISIPASI KERJA

- Keterlibatan emosi & mental pegawai
- Motivasi utk menyumbang (kontribusi)
- Penerimaan tanggungjawab

❖ Persyaratan Partisipasi Kerja

- Waktu yang memadai untuk berpartisipasi.
- Potensi keuntungan harus lebih besar daripada biaya yang diperlukan.
- Ada relevansi dengan minat pegawai.
- Kemampuan pegawai harus memadai mengenai subjek partisipasi.
- Kemampuan timbal balik
- Tidak merasa terancam oleh pihak tertentu.

❖ Keuntungan Partisipasi Kerja :

- a) Output menjadi lebih tinggi.
- b) Kualitas kerja menjadi lebih baik.
- c) Motivasi kerja meningkat lebih baik.
- d) Adanya penerimaan perasaan karena keterlibatan emosi & mental.
- e) Harga diri pegawai menjadi lebih tinggi.
- f) Meningkatkan kepuasan kerja.
- g) Meningkatkan kerja sama dalam bekerja.
- h) Merendahkan stres.
- i) Keinginan mencapai tujuan lebih besar.
- j) Memperkecil turnover.
- k) Tingkat absen menjadi lebih rendah.
- l) Komunikasi kerja lebih harmonis.

↓ Partisipasi Manajemen

- George S. Odiorne (1982:71) mengemukakan bahwa
"Participative management is managerial behavior which is not autocratic in at least two aspects: 1) Defining subordinate methods of work; 2) Control of subordinate conformance".
- (Partisipasi manajemen adalah perilaku manajerial yang tidak otokratik yang paling sedikit mempunyai dua aspek, yaitu membatasi metode kerja bawahan & mengontrol penyesuaian bawahan..

Tingkat Partisipasi Manajemen

1) Direktif (langsung)

Atasan menentukan tujuan & membatasi metode kerja secara langsung (menentukan sendiri). Bawahan melakukan partisipasi kerja berdasarkan metode kerja yg telah ditentukan oleh atasannya. Kemudian atasan menilai hasil kerja bawahan berdasarkan catatan yg ada.

2) Demokratis

Atasan menentukan tujuan bersama-2 dg bawahannya. Begitu pula dlm menentukan metode kerja yg akan digunakan dlm aktivitas kerja. Atasan biasanya memberikan gambaran mengenai penggunaan berbagai metode kerja, tetapi tak menentukan sendiri metode kerja yg akan digunakan dlm aktivitas kerjanya. Hasil kerja dinilai bersama-2 dg bawahan.

3) Permisif

Atasan mempersilakan bawahan menentukan sendiri tujuan & metode kerja yg akan mereka gunakan. Atasan berfungsi membantu jika diminta oleh bawahan, & atasan hanya menciptakan iklim kerja yg wajar & kreatif.