

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Teori, Konsep dan Aplikasi

Dr. Syahrudin Yasen, S.Ag., S.E., M.M., M.B.A.
Dr. Ir. Badaruddin, S.T., M.M., IPU, ASEAN Eng.



Cerdas, Bahagia, Mulia, Lintas Generasi.

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
TEORI, KONSEP DAN APLIKASI**

**Dr. Syahrudin Yasen, S.Ag., S.E., M.M., M.B.A.
Dr. Ir. Badaruddin, S.T., M.M., IPU, ASEAN Eng.**

Desain Cover :
Syaiful Anwar

Sumber :
<https://www.shutterstock.com> (Thapana_Studio)

Tata Letak :
G.D. Ayu

Proofreader :
Tiara Nabilah Azalia

Ukuran :
xiv, 304 hlm, Uk: 20x29 cm

ISBN :
No ISBN

Cetakan Pertama :
Bulan 2024

Hak Cipta 2024, Pada Penulis

Isi diluar tanggung jawab percetakan

Copyright © 2024 by Deepublish Publisher
All Right Reserved

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau
memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini
tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT DEEPUBLISH
(Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA)
Anggota IKAPI (076/DIY/2012)

Jl.Rajawali, G. Elang 6, No 3, Drono, Sardonoharjo, Ngaglik, Sleman
Jl.Kaliurang Km.9,3 – Yogyakarta 55581
Telp/Faks: (0274) 4533427
Website: www.deepublish.co.id
www.penerbitdeepublish.com
E-mail: cs@deepublish.co.id

KATA PENGANTAR PENERBIT

Segala puji kami haturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan segala anugerah dan karunia-Nya. Dalam rangka mencerdaskan dan memuliakan umat manusia dengan penyediaan serta pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk menciptakan industri *processing* berbasis sumber daya alam (SDA) Indonesia, Penerbit Deepublish dengan bangga menerbitkan buku dengan judul ***Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Aplikasinya***.

Terima kasih dan penghargaan terbesar kami sampaikan kepada penulis, Dr. Syahrudin Yasen, S.Ag., S.E. M.M., MBA dan Dr. Ir. Badaruddin, S.T., M.M., IPU, ASEAN Eng., yang telah memberikan kepercayaan, perhatian, dan kontribusi penuh demi kesempurnaan buku ini. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pembaca, mampu berkontribusi dalam mencerdaskan dan memuliakan umat manusia, serta mengoptimalkan pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi di tanah air.

Hormat Kami,

Penerbit Deepublish

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji hanya milik Allah Swt. yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan serta dengan ilmunya, sehingga penulis dapat menyusun bahan ajar Manajemen Sumber Daya Manusia, dengan tujuan untuk lebih memudahkan mahasiswa dan pembaca pada umumnya yang ingin mendalami Manajemen Sumber Daya Manusia dalam kehidupan sehari-hari.

Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang populer dengan istilah Manajemen SDM adalah bidang ilmu yang amat strategis untuk dikaji dan didalami secara sungguh-sungguh oleh setiap manusia, terutama bagi mahasiswa yang secara khusus mengambil konsentrasi bidang studi ilmu manajemen sumber daya manusia. Itulah sebabnya, sehingga mahasiswa dan pembaca umumnya perlu mendudukan Manajemen SDM menempati posisi penting untuk mencapai keberhasilan maksimal dalam mengelola Perusahaan atau organisasi dan lembaga lainnya.

Buku ajar manajemen SDM ini terdiri atas dua bagian yaitu, bagian *pertama* untuk memenuhi materi pertemuan pertama sampai dengan ke tujuh, sebelum ujian tengah semester. Sedangkan bagian kedua adalah materi pertemuan ke sembilan sampai ke empat belas, sebelum ujian akhir semester.

Untuk itu, perkenankan kami penulis menyampaikan ucapan terima kasih semua pihak yang terlibat dengan keilmuannya, baik secara lisan maupun tulisan serta ide-ide mereka, sehingga materi buku ini memiliki *novelty* (nilai kebaruan) dalam aspek bahan ajar manajemen sumber daya manusia, dengan harapan tulisan ini hadir sebagai salah satu bahan ajar Manajemen SDM yang harus terus direlevansikan, yang dari tahun ke tahun mengalami perubahan seiring tuntutan digitalisasi pengelolaan sejumlah sektor kehidupan manusia.

Tentunya, disadari penyusunan dan penulisan bahan ajar manajemen sumber daya manusia dalam buku ini masih diakui banyak kekurangan, maka pada tempatnyalah kami mengharapkan masukan dan kritikan konstruktif dari para mahasiswa dan pembaca umumnya. Besar harapan kami, semoga apa yang disuguhkan dalam buku ini membawa kebaikan untuk memperkaya khazanah kepustakaan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Atas segala perhatian dan dukungan semua pihak, khususnya kakak H. Abdul Talib Yunus, SE., M.Si.-dosen senior manajemen SDM Universitas Muslim Indonesia (UMI) Makassar yang telah mendorong dan menyerahkan sebagian naskah hasil

citasiya kepada penulis untuk diterbitkan. Tentunya yang tidak kalah penting, kepada pihak Penerbit Deepulish, Yogyakarta, yang selalu mendorong kami untuk segera menulis dan menerbitkan buku ini. Terima kasih.

Makassar, 17 Januari 2024

Penulis,

Syahrudin Yasen, dkk.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR PENERBIT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
RUANG LINGKUP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.....	1

PERTEMUAN I

RUANG LINGKUP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

1. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
3. Posisi/Kedudukan MSDM dalam Organisasi	8
4. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Tinjauan Islam	9
Daftar Pustaka	13

PERTEMUAN II

INVESTASI SUMBER DAYA MANUSIA

1. Pengertian Investasi Sumber Daya Manusia.....	15
2. Konsep Investasi Sumber Daya Manusia	26
3. Manajemen Investasi Sumber Daya Manusia.....	32
Daftar Pustaka	36

PERTEMUAN III

MOTIVASI

1. Pengertian Motivasi	39
2. Jenis-Jenis Motivasi	42
3. Model-Model Motivasi.....	42
4. Teori-Teori Motivasi	44
5. Tujuan Motivasi.....	47
6. Metode Motivasi	48
7. Proses Motivasi	48
8. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja	49
9. Perspektif Motivasi	49
10. Motivasi dalam Membangun Sumber Daya Manusia.....	50
11. Faktor yang Memengaruhi Motivasi.....	53

12. Motivasi di Lingkungan Kerja	54
13. Teknik Motivasi.....	60
14. Cara Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan	61
Daftar Pustaka	65

PERTEMUAN IV

KEPEMIMPINAN

1. Pengertian Kepemimpinan.....	67
2. Proses Munculnya Kepemimpinan.....	69
3. Perilaku dan Gaya Kepemimpinan	73
Daftar Pustaka	86

PERTEMUAN V

KEPEMIMPINAN DALAM ISLAM

1. Teori STAF.....	88
2. Unsur-unsur Teori STAF.....	90
Daftar Pustaka	109

PERTEMUAN VI

PROGRAM KUALITAS DAN KEHIDUPAN KERJA

1. Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Work Life</i>)	112
2. Program MBO	113
3. Pengertian Gugus Kendali Mutu (GKM) atau Program Gugus Kualitas	120
4. Pengertian Gugus Kendali Kinerja	121
5. Pengertian dan Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Program KKK)	122
Daftar Pustaka	126

PERTEMUAN VII

KESELAMATAN DAN KESEHATAN PEGAWAI

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja	128
2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	129
3. Beberapa Penyebab Gangguan K3	130
4. Peran K3 terhadap Upaya Kualitas Kesehatan Masyarakat	134
5. Tugas Kesehatan Masyarakat dalam K3	135
6. Solusi Mengatasi Kecelakaan Kerja	135
Daftar Pustaka	139

PERTEMUAN VIII

PERSAMAAN HAK DAN KESEMPATAN KERJA

1. Pengertian Persamaan Hak	142
2. Pengertian Kesempatan Kerja	144

3. Strategi Peningkatan Kesempatan Kerja.....	145
4. Pengertian Diskriminasi	146
5. Pelecehan Kerja.....	147
6. Program Afirmatif	149
7. Tindakan Afirmatif sebagai Kompensasi	150
8. Tindakan Afirmatif sebagai Instrumen Tujuan Sosial	150
Daftar Pustaka dan Penjelasan.....	154

PERTEMUAN IX

KEPUASAN KERJA

1. Pengertian Kepuasan Kerja	158
2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja	166
3. Model Kepuasan Kerja	169
4. Pengertian Stres Kerja.....	170
5. Beberapa Sorotan Aspek Stres Kerja.....	171
6. Gejala Stres Kerja	171
7. Pengertian Disiplin dalam Kepuasan Kerja	174
8. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja	178
9. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	179
10. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	180
11. Lingkungan Kerja	182
Daftar Pustaka	186

PERTEMUAN X

KOMUNIKASI

1. Pengertian Komunikasi	189
2. Saluran dan Struktur Komunikasi.....	190
3. Proses Komunikasi	193
Daftar Pustaka	199

PERTEMUAN XI

MANAJEMEN KONFLIK

1. Pengertian Konflik Kerja.....	200
2. Beberapa Penyebab Konflik di Tempat Kerja.....	201
3. Bentuk-Bentuk Konflik Struktural	204
4. Jenis-Jenis Konflik Kerja.....	205
5. Akibat Konflik	207
6. Cara Mengatasi Konflik Kerja	208
Daftar Pustaka	210

PERTEMUAN XII
STRATEGI ORGANISASI

1. Pengertian Implementasi Strategis Organisasi	212
2. Implementasi dan Evaluasi Strategi	213
3. Pihak yang Mengimplementasikan Strategis Organisasi	214
4. Implementasi Strategis Sumber Daya Manusia dalam Tujuan Organisasi.....	214
5. Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia	222
Daftar Pustaka	226

PERTEMUAN XIII
PERUBAHAN DALAM SISTEM SUMBER DAYA MANUSIA

1. Pengertian Perubahan.....	228
2. Tujuan Perubahan	229
3. Sasaran Perubahan.....	229
4. Perkembangan Perubahan	229
5. Jenis dan Tipologi Perubahan.....	230
6. Pendukung atau Penghambat Perubahan	232
7. Tekanan yang Mendukung Perubahan.....	233
8. Tekanan yang Menolak Perubahan.....	235
9. Mengatasi Penolakan terhadap Perubahan.....	236
10. Pendekatan dalam Mengelola Perubahan	237
11. Model dan Teori Perubahan.....	241
12. Teori Motivasi perubahan	244
13. Teori Proses Perubahan Manajerial	245
14. Teori Perubahan Alfa, Beta dan Gamma	245
15. Bentuk Strategi Perubahan	245
16. Perubahan Sumber Daya Manusia	247
17. Mengelola orang Cerdas	248
18. Mencapai Keunggulan	248
19. Pelibatan dan Pemberdayaan Karyawan (PPK).....	249
20. Mengubah Pola Pikir	250
Daftar Pustaka	253

PERTEMUAN XIV
SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA

1. Pengertian Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	255
2. Tujuan dan Kegunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM).....	257
3. Sumber Informasi Sumber Daya Manusia	263
4. Model Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	264

5. Komponen Sistem Informasi Sumber Daya Manusia.....	266
Daftar Pustaka	280

PERTEMUAN XV

RISET PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MASA DEPAN

1. Kompetensi Apa yang Dibutuhkan?.....	282
2. Hakikat Pengembangan SDM.....	283
3. Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi.....	284
4. Peranan Pendidikan dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia.....	285
5. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan.....	286
6. Jenis Pelatihan dan Pengembangan.....	288
7. Tahapan Proses Pelatihan dan Pengembangan.....	289
8. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan	293
9. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan.....	294
10. Tantangan SDM dalam Menghadapi Persaingan Global	294
11. Kelemahan Pelatihan dan Pengembangan	299
12. Tantangan Masa Depan SDM.....	300
13. Teknik-Teknik Pelatihan dan Pengembangan	300
Daftar Pustaka	304

RUANG LINGKUP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Mata kuliah manajemen sumber daya manusia merupakan mata kuliah prasyarat atau konsentrasi dalam jurusan ilmu manajemen SDM. Mata kuliah ini ditulis dalam suatu bahan ajar untuk membantu para mahasiswa dan siapa saja yang sedang mempelajari manajemen untuk memahami dan memperluas pengetahuan manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai ruang lingkup manajemen sumber daya manusia, investasi sumber daya manusia, motivasi, kepemimpinan, program kualitas dan kehidupan kerja, keselamatan dan kesehatan pegawai atau karyawan, persamaan hak dan kesempatan kerja dan sebagainya. Buku ajar ini dilengkapi dengan soal-jawab atau kuis untuk membantu para mahasiswa, sehingga memiliki keterampilan dalam menyelesaikan atau menjawab soal-soal tentang ilmu manajemen sumber daya manusia.

Buku ajar ini berhubungan erat dengan mata kuliah riset manajemen sumber daya manusia, seminar manajemen sumber daya manusia dan manajemen modal manusia (*human capital*), sehingga mahasiswa dapat mengintegrasikan ilmu manajemen dalam kegiatan di suatu organisasi, lembaga, perusahaan, institusi pemerintahan yang pada gilirannya memahami dan mampu mengaplikasikan manajemen sumber daya manusia secara profesional untuk mencapai tujuan organisasi.

Bagian pertama buku ini membahas ruang lingkup manajemen sumber daya manusia, Bab kedua: investasi sumber daya manusia, Bab ketiga: motivasi, Bab keempat: kepemimpinan, Bab kelima: program kualitas dan kehidupan kerja, Bab keenam: keselamatan dan kesehatan pegawai/karyawan, Bab ketujuh: persamaan hak dan kesempatan kerja dan lainnya. Kemudian bagian kedua pembahasan lanjutan dari bagian pertama, Bab delapan: kepuasan kerja. Bab Sembilan: komunikasi, Bab sepuluh: konflik dan stres kerja, Bab sebelas: strategi organisasi, Bab dua belas: perubahan dalam sistem sumber daya manusia, Bab tiga belas: sistem informasi sumber daya manusia dan Bab empat belas: riset pengembangan sumber daya manusia dan ujian akhir semester.

1. Pengertian, Konsep dan Ruang Lingkup

Materi yang diajarkan pada bagian pertama dalam buku ini bersifat teoritis dari dasar-dasar dan konsep-konsep nilai dasar manajemen sumber daya manusia dari berbagai ahli. Mata Kuliah MSDM mempunyai 3 SKS (Sistem Kredit Semester) dengan durasi waktu 150 menit setiap kali pertemuan. Dalam waktu 150 menit itu dapat dipergunakan 50 menit untuk teori dan menjelaskan masalah-masalah penting dalam pokok-pokok bahasan dalam setiap kali pertemuan. Sedangkan waktu 50 menit untuk

melakukan interaktif atau umpan balik serta melakukan kuis dan tanya jawab dari soal-soal yang sudah dirancang sebelumnya.

Hal tersebut penting dilakukan agar mahasiswa atau anak didik memiliki keterampilan dalam manajemen sumber daya manusia dan mempunyai wawasan yang luas serta pengetahuan yang tinggi terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia

Perlu ada upaya yang sungguh-sungguh ahli-ahli manajemen sumber daya manusia untuk memosisikan MSDM sebagai ilmu memiliki kompetisi dan daya tawar tinggi, sebab ilmu manajemen sumber daya manusia diperlukan di mana saja dan dalam sektor apa saja. Tentu dengan kebutuhan yang begitu banyak seharusnya nilai jualnya juga mestinya lebih mahal. Penulis telah berupaya melakukan suatu improvisasi strategis dalam mengembangkan teori dan konsep-konsep manajemen sumber daya manusia yang baik dan benar.

2. Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia di Dalam Ilmu Manajemen

Peran manajemen sumber daya manusia dalam ilmu manajemen sangat menentukan dalam setiap aktivitas manusia. Aktivitas apapun yang dilakukan oleh manusia, tanpa dengan ilmu, termasuk dengan ilmu manajemen sumber daya manusia, maka aktivitas manusia tersebut tidak akan optimal, bahkan mungkin yang terjadi adalah kondisi berantakan dari berbagai aktivitas yang dilakukan, sebab tidak terjadi keteraturan dalam *me-manage* sumber daya manusia yang baik dan benar.

Untuk lebih memperdalam pemahaman tentang MSDM, setidaknya membutuhkan sejumlah pertanyaan mendasar sebagai berikut: Apakah yang dimaksud manajemen sumber daya manusia? Manajemen sumber daya manusia dapat disebut sebagai suatu sumber energi, ilmu, seni dan profesi, mengapa demikian? Apa pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam segala aktivitas manusia? Apa saja fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia?

a. Relevansi Mata Kuliah

- ✓ Posisi dan pentingnya mata kuliah manajemen sumber daya manusia bagi mahasiswa merupakan penentu dalam jenjang pengambilan mata kuliah konsentrasi selanjutnya, seperti jenjang pengambilan mata kuliah riset manajemen sumber daya manusia dan seterusnya. Manajemen sumber daya manusia menjadi ilmu konsentrasi bagi mahasiswa yang mengambil jurusan SDM.
- ✓ Keterkaitan mata kuliah ini, seperti telah dikemukakan sebelumnya, mata kuliah MSDM merupakan mata kuliah konsentrasi dalam ilmu manajemen atau jurusan manajemen. Karena berbicara tentang manajemen tentu amat bervariasi dan luas cakupannya, ada manajemen keuangan, manajemen pemasaran, manajemen produksi dan manajemen operasional dan sebagainya.
- ✓ Manfaat mempelajari mata kuliah manajemen sumber daya manusia setidaknya memberikan pendalaman bagi pemfungsian manusia sebagai subjek sekaligus objek

kerja, sehingga setiap orang yang melakukan suatu aktivitas bisa teratur dan memberikan nilai tambah yang sangat baik bagi orang yang melakukan aktivitas tersebut.

c. Tujuan Umum Mata Kuliah atau Kompetensi Umum

Setelah mengikuti mata kuliah ini, mahasiswa diharapkan mendapat mengetahui dan mengerti tentang pengertian, definisi, teori dan konsep-konsep manajemen sumber daya manusia, serta sejarah perkembangan manajemen sumber daya manusia dan dapat diterapkan pada berbagai tingkat organisasi, lembaga, instansi dan sebagainya yang dapat berinteraksi terhadap lingkungan eksternal yang sering berubah-ubah (kemampuan akhir yang akan dicapai oleh mahasiswa setelah mengikuti mata kuliah manajemen sumber daya manusia).

PERTEMUAN I

RUANG LINGKUP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya tentu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, motivasi dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi dan pembangunan suatu bangsa. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas suatu bangsa cenderung akan maju karena mempunyai manusia yang mampu berpikir ke depan dan berpendidikan.

Dengan demikian, buku ini membahas tentang ruang lingkup manajemen SDM, investasi SDM dan motivasi.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dirumuskan masalah ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- 1 Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia
- 2 Pengertian manajemen sumber daya manusia
- 3 Posisi MSDM dalam organisasi
- 4 Manajemen sumber daya manusia dalam tinjauan Islam

C. SUBJUDUL PEMBAHASAN

1. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam organisasi terdiri atas semua orang yang beraktivitas dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan berbagai kegiatan organisasi seperti: seleksi calon pegawai, penerimaan, pelatihan, dan pengembangan, penggajian, evaluasi, promosi pegawai dan pemutusan hubungan kerja.

Adapun ruang lingkup yang menjadi bahasan dalam manajemen sumber daya manusia menurut Bemadin dan Russel meliputi: rancangan organisasi, manajemen kinerja, *staffing*, pengembangan pegawai, dan organisasi, sistem *reward*, tunjangan-tunjangan dan pematuhan, komunikasi dan relasi publik. Untuk memudahkan bahasan pada bagian ini dapat dilihat dalam kolom *critical path* berikut

A. Rencana Organisasi	A. Manajemen Kinerja
Perencanaan sumber daya manusia	Penilaian manajemen
Analisis pekerjaan atau pegawai	Program peningkatan produktivitas
Rancangan pekerjaan atau pegawai	Penilaian kinerja
Tim Kerja	
Sistem informasi	
B. Staffing atau Susunan Kepegawaian	B. Pengembangan Pegawai dan Organisasi
Rekrut/ <i>interview</i> /memperkerjakan	Pengembangan pengawasan/manajemen
<i>Affirmative action</i>	Perencanaan/pengembangan karir
Promosi/pemindahan/separasi	Program-program pembinaan
Pelayanan-pelayanan <i>outplacement</i>	Pelatihan keterampilan non-manajemen
Pengangkatan/orientasi	Program-program persiapan pensiun
Metode-metode seleksi pekerja	Penelitian-penelitian terhadap sikap
C. Sistem Reward, Tunjangan-Tunjangan dan Pematuhan	C. Komunikasi dan Relasi Publik
Program-program keamanan	Sistem informasi/laporan/catatan sumber daya manusia
Pelayanan kesehatan/medis	Komunikasi/publikasi pekerja
Prosedur-prosedur pengaduan/disiplin	Sistem penyaranan
Administrasi tunjangan asuransi	Penelitian sumber daya manusia
Rencana pembagian laba/pensiun	
Hubungan-hubungan kerja	

Ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi suatu proses sistematis untuk membawa perubahan yang diinginkan. Perlunya sumber daya manusia dikelola dengan baik karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan. Manusia adalah perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi yaitu:

a. Latihan

1. Apa saja yang termasuk dalam lingkup sumber daya manusia. Coba saudara kemukakan!
2. Bagaimana ruang lingkup manajemen sumber daya manusia menurut Bemadin dan Ressel. Coba saudara kemukakan!
3. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat diklasifikasi ke dalam beberapa fungsi. Coba saudara kemukakan dan jelaskan!
4. Jelaskan pengertian manajemen sumber daya manusia!
5. Jelaskan apa yang dimaksud dengan investasi sumber daya manusia?
6. Jelaskan pengertian motivasi!
7. Jelaskan pengertian sumber motivasi!
8. Jelaskan pengertian jenis-jenis motivasi!
9. Jelaskan pengertian model-model motivasi!
10. Jelaskan pengertian teori motivasi menurut Abraham Maslow!
11. Bagaimana tinjauan Islam tentang manajemen sumber daya manusia. Jelaskan!

b. Asesmen Formatif

MSDM merupakan serangkaian kegiatan pengelolaan dan pengorganisasian dari fungsi sumber daya manusia dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manusia di dalam organisasi, mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusialah yang bisa mengetahui *input-input* apa yang perlu diambil dari lingkungan, dan bagaimana caranya untuk mendapatkan dan/atau menangkap *input-input* tersebut, teknologi dan cara apa yang di anggap tepat untuk mengolah atau mentransformasikan *input-input* tadi menjadi *output-output* yang memenuhi keinginan pasar, atau publik (lingkungan).

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen fungsi operasional manajemen sumber daya manusia antara lain: fungsi perencanaan, fungsi pengadaan, fungsi pelatihan dan pengembangan, fungsi kompensasi, fungsi *maintenance*.

SDM menurut tinjauan islam tak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga pengembangan nilai-nilai ruhani, yaitu berupa iman dan takwa. SDM yang mempunyai keahlian dan memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara ruhaniah. dengan demikian akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan serta teknologi.

Sumber daya manusia yang tidak disertai dengan kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan, hanya akan membawa manusia ke arah pengajaran kenikmatan duniawi atau hedonisme belaka dan jika semangat hedonisme menguasai manusia, dampaknya adalah eksploitasi sumber daya alam untuk kepentingan diri dan kelompoknya tanpa rasa

tanggung jawab bahkan yang terjadi adalah penindasan, kezaliman dan ketidakadilan terhadap manusia lainnya.

c. Penilaian:

1. Teknik dan instrumen penilaian
 - a. Hasil Latihan (dinilai oleh Dosen)
 - b. Keaktifan serta nilai dari jawaban pada latihan
 - c. Hasil tes tertulis
2. Kriteria Penilaian

$$4Ps + Tt = Nf$$

10

Ket.:

Ps = Proses

Tt = Tes tulis

Nf = Nilai Normatif

Daftar Pustaka

Al Qur'an dan Terjemahnya Surah Muhammad ayat 19, Surah Al Hujurat ayat 13, Surah Al Maidah ayat 2, Surah Baqarah ayat 148 dan 219, Surah Al Kafirun ayat 1-6, Surah An-Nisa ayat 58, Surah As Sajadah ayat 5

Faustino Cardoso Gomes, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi
<http://daryosusmanto.blogspot.co.id/2012/06/investasi-sumber-daya-manusia.html>
(Diakses, 17 Juli 2023)

<http://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-manajemen-sumber-daya-manusia-msdm-ruang-lingkup-msdm/> (Akses, 16 Juni 2023)

<http://klik-ekonomi.blogspot.co.id/2011/05/membangun-investasi-daerah.html>
(Diakses, 13 April 2022)

<http://masimamgun.blogspot.co.id/2011/10/investasi-sdm.html> (Diakses, 23 April 2023)

<http://pengertian-pengertian-info.blogspot.co.id/2015/05/pengertian-sifat-sifat-dan-jenis-jenis.html> (Diakses, 23 April 2023)

<https://books.google.co.id/books?id=kWGVXrjpcjQC&pg=PA14&dq=RUANG+LINGKUP+MANAJEMEN+SUMBER+daya+manusia&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwiJjuq8hczMAhXFHJQKHfdNDnAQ6AEIGjAA#v=onepage&q=RUANG%20LINGKUP%20MANAJEMEN%20SUMBER%20daya%20manusia&f=false> (Diakses 19 Mei 2022)

<https://elqomi.wordpress.com/2009/03/21/teori-motivasi-dalam-manajemen-sdm/>
(Diakses, 23 April 2023)

<https://yuninurjanah.files.wordpress.com/2010/04/motivasi.pdf> (Diakses, 23 April 2023)

<https://yuninurjanah.files.wordpress.com/2010/04/motivasi.pdf> (Diakses, 23 April 2023)

Sri Budi Cantika Yuli, 2025, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: Universitas Muhammadiyah Malang,

Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.

Wahibur Rokhman, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Nora Media Enterprise: Kudus.

PERTEMUAN II

INVESTASI SUMBER DAYA MANUSIA

A. PENDAHULUAN

Setiap individu pada dasarnya memerlukan investasi, karena dengan investasi setiap orang dapat mempertahankan dan memperluas basis kekayaannya yang dapat digunakan sebagai jaminan sosial di masa depannya. Seseorang sering tidak menyadari dirinya telah melakukan investasi, misalnya dengan menabung dan sebagainya. Agar tak terjebak melakukan investasi ke dalam portofolio 'sampah', atau bahkan di tipu oleh pihak yang tak bertanggung jawab dengan iming-iming menarik, Anda harus mengedepankan rasionalitas dan memahami betul risiko-risiko yang dihadapi dalam berinvestasi.

Pekerjaan menjalankan investasi pada pasar tenaga kerja yang meliputi tiga macam keutamaan investasi pasar tenaga kerja, yaitu: pendidikan/pelatihan, migrasi dan mencari pekerjaan baru. Investasi tersebut meliputi harga utama dan semuanya dibuat untuk mencapai tujuan investasi yang nantinya akan dapat memberikan hasil. Penekanan pada esensi yang sama dalam investasi ini ke investasi lain, dijabarkan oleh ahli ekonomi sebagai investasi dalam modal manusia dalam suatu bentuk konsep peningkatan keahlian. Peningkatan dan keahlian suatu pekerja berasal dari pendidikan dan pelatihan yang mencakup segala pengalaman sebagai modal produktif. Meskipun nilai dari jumlah produktif tersebut didapatkan dari beberapa keahlian dalam pasar kerja.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Pengertian investasi sumber daya manusia
2. Konsep investasi sumber daya manusia
3. Manajemen investasi sumber daya manusia

C. SUBJUDUL PEMBAHASAN

1. Pengertian Investasi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan potensi yang dapat berkembang dengan suatu proses tertentu seperti dalam proses pendidikan yang di dalamnya terdapat proses pembelajaran. Investasi merupakan penanaman sesuatu untuk memperoleh kegunaan atau keuntungan di masa mendatang.

Manusia sebagai sumber daya merupakan faktor investasi dalam hal peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui kegiatan pendidikan baik secara formal, nonformal, dan informal. Sumber daya manusia merupakan faktor yang berpengaruh terhadap

pertumbuhan ekonomi dan pembangunan suatu bangsa. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas suatu bangsa cenderung akan maju karena mempunyai manusia yang mampu berpikir ke depan dan berpendidikan.

Pembangunan sistem pendidikan tidak mempunyai arti apa-apa jika tidak sesuai dengan pembangunan nasional. Berkaitan erat antara bidang pendidikan sebagai sistem dengan sistem sosial budaya sebagai suprasistem tersebut di mana sistem pendidikan menjadi bagiannya. Suatu permasalahan dalam sistem pendidikan tidak terlepas dari kondisi sosial, budaya, dan ekonomi.

Umaedi (2007) menyatakan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia di mana berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan kecuali dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang besar terhadap pembangunan suatu bangsa.

Manusia sebagai bagian dari bentuk investasi dengan disertai upaya peningkatan kualitas secara baik mempunyai kecenderungan suatu bangsa dalam pertumbuhan ekonomi dan pembangunan akan maju dan stabil. Hal ini sesuai dengan pendapat Dougherty dan Hammack (1990) yang meninjau dari sudut pandang sosiologis dan ekonomis hubungan antara pendidikan dan ekonomi.

Keadaan ekonomi dan pendidikan akan memengaruhi strategi kebijakan pembangunan suatu negara. Negara yang menganut ekonomi sebagai faktor penentu lebih dahulu dari pada pendidikan, maka pembangunan ekonomi didahulukan. Jika ekonomi maju maka dapat digunakan untuk membiayai pendidikan. Sementara negara yang menganut pendidikan sebagai faktor penentu awal mendahului ekonomi, maka pembangunan pendidikan menjadi prioritas utamanya. Dengan demikian sumber daya manusia akan berkualitas dan dapat meningkatkan ekonomi negara. Kebijakan pendidikan yang memperhatikan faktor *link* merupakan penekanan yang tajam ke arah menghubungkan pendidikan dengan dunia kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan pembangunan nasional (Soetopo, 1999).

Kualitas sumber daya manusia dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi memerlukan strategi yang tepat yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan sehingga akan dimungkinkannya peranan manusia yang berkualitas pula melalui pemikiran-pemikiran yang kritis dan dinamis untuk mencapai tingkat perkembangan ekonomi yang stabil dan optimal. Pengetahuan merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Juran (1997:53) mengemukakan bahwa untuk mencapai kualitas sumber daya manusia perlu melakukan terobosan yaitu penemuan pengetahuan baru, penyebarluasan pengetahuan baru kepada yang dapat menggunakannya dan penerapan pengetahuan baru untuk memecahkan masalah.

Sifat manusia yang ingin tahu dan memperhatikan suatu hal yang dilihatnya untuk dipikirkan. Manusia mendapat pengetahuan baru dari berbagai sumber yaitu penemuan tidak sengaja, pengamatan dan analisis sistematis, eksperimen, dan alih pengetahuan. Alih pengetahuan sudah mencakup aspek penyebaran suatu ilmu kepada para pemakai. Sehingga suatu ilmu akan tersampaikan untuk dipelajari lebih lanjut untuk terus dikembangkan sesuai dengan perubahan yang terjadi di masyarakat. Penerapan suatu ilmu baru berkaitan dengan pengakuan penemuan ilmu tersebut atas nama penemunya.

Penerapan ilmu disesuaikan dengan situasi, kondisi, dan kebutuhan suatu individu atau suatu kelompok. Sehingga akan dapat tercapainya upaya mencerdaskan dan peningkatan kualitas manusia sebagai pemikir perkembangan dan pembangunan bangsa berjalan dengan sistematis dan terstruktur. Mengembangkan kualitas sumber daya manusia secara terarah, terpadu, dan menyeluruh melalui berbagai upaya komponen bangsa agar generasi muda dapat berkembang secara optimal disertai dengan hak dukungan dan perlindungan sesuai dengan potensinya.

Peningkatan kualitas lembaga pendidikan yang pada akhirnya sebagai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia diselenggarakan oleh masyarakat maupun pemerintah untuk memantapkan sistem pendidikan yang efektif dan efisien dalam menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

Investasi dapat diartikan sebagai penanaman uang atau barang di suatu perusahaan atau proyek untuk tujuan memperoleh keuntungan. Pada dasarnya, investasi adalah membeli suatu aset yang diharapkan di masa datang dapat dijual kembali dengan nilai yang lebih tinggi. Investasi juga dapat dikatakan sebagai suatu penundaan konsumsi saat ini untuk konsumsi masa depan. Harapan pada keuntungan di masa datang merupakan kompensasi atas waktu dan risiko yang terkait dengan suatu investasi yang dilakukan.

Investasi dapat dilakukan bukan saja pada fisik, tetapi juga pada bidang non-fisik. Investasi fisik meliputi bangunan pabrik dan perumahan karyawan, mesin-mesin dan peralatan, serta persediaan (bahan mentah, barang setengah jadi, dan barang jadi). Investasi nonfisik meliputi pendidikan, pelatihan, migrasi, pemeliharaan kesehatan dan lapangan kerja. Investasi nonfisik atau lebih dikenal dengan istilah investasi sumber daya manusia adalah sejumlah dana yang dikeluarkan dan kesempatan memperoleh penghasilan selama proses investasi.

Penghasilan selama proses investasi ini sebagai imbalannya dan diharapkan memperoleh tingkat penghasilan yang lebih tinggi untuk mampu mencapai tingkat konsumsi yang lebih tinggi pula. Investasi yang demikian disebut dengan *human capital*. Lalu, apa itu investasi sumber daya manusia (*human investment*)?

Investasi di bidang sumber daya manusia adalah sejumlah dana yang dikeluarkan dan kesempatan memperoleh penghasilan selama proses investasi. Investasi ini berperan dalam memacu pertumbuhan ekonomi. Investasi modal manusia melalui pendidikan di Negara berkembang sangat diperlukan walaupun investasi di bidang pendidikan

merupakan investasi jangka panjang. Secara makro, manfaat dari investasi ini baru dapat dirasakan setelah puluhan tahun.

Investasi pada bidang sumber daya manusia adalah pengorbanan sejumlah dana yang dikeluarkan dan kesempatan memperoleh penghasilan selama proses investasi. Umumnya dalam membicarakan hasil investasi modal manusia tersebut dibagi dalam tiga kategori berikut:

1. Di luar suku bunga atau biaya langsung, meliputi biaya pendidikan (perkuliahan), buku-buku, perpindahan (migrasi) dan transportasi waktu mencari pekerjaan.
2. *Opportunity cost* pengadaan sumber-sumber yang merupakan faktor harga lain, karena selama periode investasi biasanya tidak mungkin melakukan pekerjaan.
3. Adanya korban perasaan yang dihitung satuan harga tertentu, sebab pendidikan merupakan suatu hal yang sulit dan membosankan serta menyesuaikan. Demikian pula migrasi berarti mengucapkan selamat tinggal pada sanak keluarga dan teman.

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi selain sumber daya alam, modal, entrepreneur untuk menghasilkan *output*. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia, maka semakin meningkat pula efisiensi dan produktivitas suatu negara. Sejarah mencatat bahwa negara yang menerapkan paradigma pembangunan berdimensi manusia telah mampu berkembang meskipun tidak memiliki kekayaan sumber daya alam yang berlimpah. Penekanan pada investasi manusia diyakini merupakan basis dalam meningkatkan produktivitas.

Faktor produksi secara total. Tanah, tenaga kerja, modal, fisik, bisa saja mengalami *diminishing return*, namun ilmu pengetahuan dan pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Pendidikan dan latihan dipandang sebagai investasi yang imbalannya dapat diperoleh beberapa tahun kemudian dalam bentuk pertambahan hasil kerja.

Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan perlunya mengembangkan tingkat pendidikan di dalam usaha untuk membangun perekonomian suatu bangsa dan negara, yaitu sebagai berikut:

- a. Pendidikan yang lebih tinggi memperluas pengetahuan masyarakat dan mempertinggi rasionalitas pemikiran mereka. Hal ini memungkinkan masyarakat mengambil langkah yang lebih rasional dalam bertindak atau mengambil keputusan.
- b. Pendidikan memungkinkan masyarakat mempelajari pengetahuan-pengetahuan teknis yang diperlukan untuk memimpin dan menjalankan perusahaan-perusahaan modern dan kegiatan-kegiatan modern lainnya.
- c. Pengetahuan yang lebih baik yang diperoleh dari pendidikan menjadi perangsang untuk menciptakan pembaharuan-pembaharuan dalam bidang teknik, ekonomi dan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat lainnya.

PERTEMUAN III

MOTIVASI

A. PENDAHULUAN

Setiap orang di dalam lingkungan kerja 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 dimotivasi agar menjadi lebih baik tetapi dalam kehidupan sehari-hari.

Kegiatan ini, mendorong mental kita untuk lebih maju lagi. Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif yang berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dalam makalah ini kami akan menjelaskan tentang motivasi secara terperinci agar jelas apa yang dimaksud dengan motivasi itu sendiri. Motivasi sering dipakai perusahaan untuk meningkatkan nilai mutu kerja kita di suatu perusahaan.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat memengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi adalah juga subjek membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak.

Motivasi bukan hanya satu-satunya faktor yang memengaruhi tingkat prestasi seseorang. Dua faktor lainnya yang terlibat adalah kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau disebut *persepsi peranan*. Motivasi, kemampuan, dan persepsi peranan adalah saling berhubungan. Jadi, bila salah satu faktor rendah, maka tingkat prestasi akan rendah, walaupun faktor-faktor lainnya tinggi. Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi (*motivation*) atau motif, antara lain kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*). Dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, sehingga banyak ahli telah mencoba untuk mengembangkan berbagai teori dan konsep yang akan dibahas pada Bab II. Perkembangan jaman yang semakin modern terutama pada era globalisasi seperti sekarang ini menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut adalah pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar untuk menumbuh kembangkan potensi sumber daya manusia melalui kegiatan pengajaran. Salah satu faktor dari dalam diri yang menentukan berhasil tidaknya dalam proses belajar mengajar adalah motivasi belajar. Dalam kegiatan belajar, motivasi merupakan keseluruhan daya penggerak di dalam diri yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar. Motivasi belajar adalah merupakan faktor psikis yang bersifat non intelektual. Seseorang yang mempunyai intelegensi yang cukup tinggi, bisa gagal karena kurang adanya motivasi dalam belajarnya.

Motivasi mempunyai peranan penting dalam proses belajar mengajar baik bagi guru maupun siswa. Bagi guru mengetahui motivasi belajar dari siswa sangat diperlukan guna memelihara dan meningkatkan semangat belajar siswa. Bagi siswa motivasi belajar dapat menumbuhkan semangat belajar sehingga siswa terdorong untuk melakukan perbuatan belajar agar menggapai sebuah prestasi. Oleh karena itu, dengan adanya motivasi dapat membantu seseorang untuk bergerak lebih maju lagi, dan tanpa adanya motivasi ibaratkan seseorang berjalan tanpa arah yang tak tahu harus melangkah ke mana.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Pengertian Motivasi
2. Jenis-Jenis Motivasi
3. Model-Model Motivasi
4. Teori-Teori Motivasi
5. Tujuan Motivasi
6. Metode Motivasi
7. Proses Motivasi
8. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja
9. Perspektif Motivasi
10. Motivasi dalam Membangun Sumber Daya Manusia
11. Faktor yang Memengaruhi Motivasi
12. Motivasi dalam Lingkungan Kerja
13. Teknik Motivasi
14. Cara Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

C. SUBJUDUL PEMBAHASAN

1. 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 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.

Di bawah ini beberapa pengertian Motivasi menurut para ahli;

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."

Anwar Prabu Mangkunegara (2007:93). "Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya."

Marihot Tua Efendi Hariandja (2002:321). "Motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang."

T. Hani Handoko (2003:252). "Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan."

Michel J. Jucius menyebutkan motivasi sebagai kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki.

Dadi Permadi, motivasi adalah dorongan dari dalam untuk berbuat sesuatu, baik yang positif maupun yang negatif.

McDonald (dalam Soemanto, 1987) mendefinisikan motivasi sebagai perubahan tenaga di dalam diri seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi mencapai tujuan.

Sartain, Motivasi adalah suatu pertanyaan yang kompleks di mana dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku terhadap suatu tujuan (*goal*) atau perangsang.

Chifford T. Morgan, motivasi bertalian dengan tiga hal yang sekaligus merupakan aspek-aspek dari pada motivasi. Ketiga hal tersebut adalah keadaan yang mendorong tingkah laku (*Motiving States*), yaitu tingkah laku yang didorong oleh keadaan tersebut

(*Motivating Behavior*), dan tujuan dari tingkah laku tersebut (*Goal or Ends of Such Behavior*).

Fredrick J. Mc Donald, memberikan sebuah pernyataan yaitu motivasi adalah perubahan energi pada diri dari seseorang yang ditandai dengan perasaan dan juga reaksi untuk mencapai sebuah tujuan.

Kamus Besar Bahasa Indonesia, *motivasi* terdiri dari dua kata, yaitu *motif* dan *aksi*. *Motif* sendiri memiliki arti sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang; dasar pikiran atau pendapat; sesuatu yang jadi pokok. Sedangkan *aksi* memiliki arti gerakan; perkumpulan politik; tindakan; sikap (gerak-gerik, tingkah laku) yang dibuat-buat.

Lilik Reza (*Motivator Training*), *motivasi* terdiri dari dua kata, yaitu *motive* (alasan) dan *action* (beraksi). Jika digabungkan, maka akan diperoleh pengertian: alasan untuk beraksi atau mengerjakan sesuatu.

Kata "motif", diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intem (kesiapsiagaan). Berawal dari kata "motif" itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak (*Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Sardiman A.M.).

Mc. Donald, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian yang dikemukakan Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting:

1. Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi di dalam sistem "*neurophysiological*" yang ada pada organisme manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.
2. Motivasi ditandai dengan munculnya rasa/*feeling*, afeksi (rasa kasih sayang; perasaan-perasaan dan emosi yang lunak) seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
3. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terangsang/terdorong oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Dengan ketiga elemen di atas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi itu sebagai sesuatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan bergayut pada persoalan gejala kejiwaan,