



**Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) La Tansa Mashiro**

*Jl. Soekarno Hatta Rangkasbitung Lebak Banten Indonesia 42317*

*Telp. 0252 207163 Fax. 0252 206794*

*http://www.ejurnal.latansamashiro.ac.id*

*email. lp2mpt@gmail.com / lppmstieltm@gmail.com*

---

## **SURAT TUGAS**

No. 42/LPPM-LT/V/2018

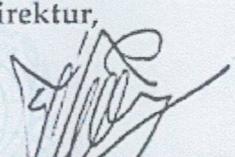
Yang bertandatangan dibawah ini, Direktur Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi La Tansa Mashiro Rangkasbitung, dengan ini menugaskan kepada :

Nama : Dr. Yumhi, ST., MM  
NIDN : 0312127201  
Jabatan : Dosen STIE La Tansa Mashiro

Untuk melaksanakan rangkaian Kegiatan Sebagai Narasumber pada Pelatihan Soft Skill Tentang Motivasi Di Lingkungan Pegawai Setda Kabupaten Pandeglang.

Demikian surat tugas ini diberikan untuk dapat dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.

Rangkasbitung, 04 Mei 2018  
LPPM STIE La Tansa Mashiro  
Direktur,

  
Dr. Panirani, S.E., M.M., AK., CA., CPA  
NPP. 13112640818115



# SERTIFIKAT

Nomor : 912/21 - Um/2018

diberikan kepada

**Dr. H. YUMHI, ST, MM**

Sebagai Narasumber

Pelatihan Soft Skill Tentang Motivasi  
Di Lingkungan Pegawai Setda Kabupaten Pandeglang

Pada Tanggal 4 Mei 2018

Kepala Bagian Administrasi Pembangunan  
Setda Kabupaten Pandeglang



H. Didin Pahrudin, Sos., MM  
NIP. 197001041995031003

PELATIHAN SOFT SKILL

MOTIVASI



POSSIBI

i m

Dr. Yumhi, ST, MM

PEMERINTAHAN KABUPATEN PANDEGLANG

# SMART GOALS

S

SPECIFIC

What do you want to do?

M

MEASURABLE

How will you track your progress?

A

ACHIEVABLE

How will you do it?

R

RELEVANT

Is this relevant to your life right now?

T

TIME-BOUND

When do you want to do it?

**MOTIVASI ???**

A golden key is positioned diagonally across the center of the image. It rests on a piece of light-colored, textured paper that has the word "STOP" written on the left side and "SUCCESS" written on the right side. The background is a warm, golden-brown gradient. The text "KUNCI SUKSES KEHIDUPAN" is overlaid in the lower center in a bold, blue, sans-serif font with a reflection effect.

**KUNCI SUKSES  
KEHIDUPAN**

Seragam	Pangkat Tinggi				Pangkat Menengah			Pangkat Pertama		
Pakaian Dinas Upacara (PDU)										
Pakaian Dinas Harian (PDH)										
Pakaian Dinas Lapangan (PDL) Utama										
Pangkat	Jenderal (Jenpol)	Komandan Jenderal (Kojan)	Inspektur Jenderal (Injeng)	Brigadir Jenderal (Brigen)	Komandan Besar (Kombespol)	Ajun Komandan Besar (Ajukombespol)	Komandan Polisi (Korpol)	Ajun Komandan Polisi (Ajukorpol)	Inspektur Satu (Insatu)	Inspektur Dua (Insdua)



# Mengapa kita perlu MOTIVASI ???



**Ubah MINDSET Anda!**



*Semua memulai dari KEYAKINAN dalam Pikirannya*

**DREAM**





" Topi Saya Bundar "

[www.obebiku.com](http://www.obebiku.com)

Topi saya bundar.  
Bundar topi saya.  
Kalau tidak bundar,  
bukan topi saya!

# MOTIVASI ?

# SINERGITAS OTAK KIRI-KANAN

RATIONAL

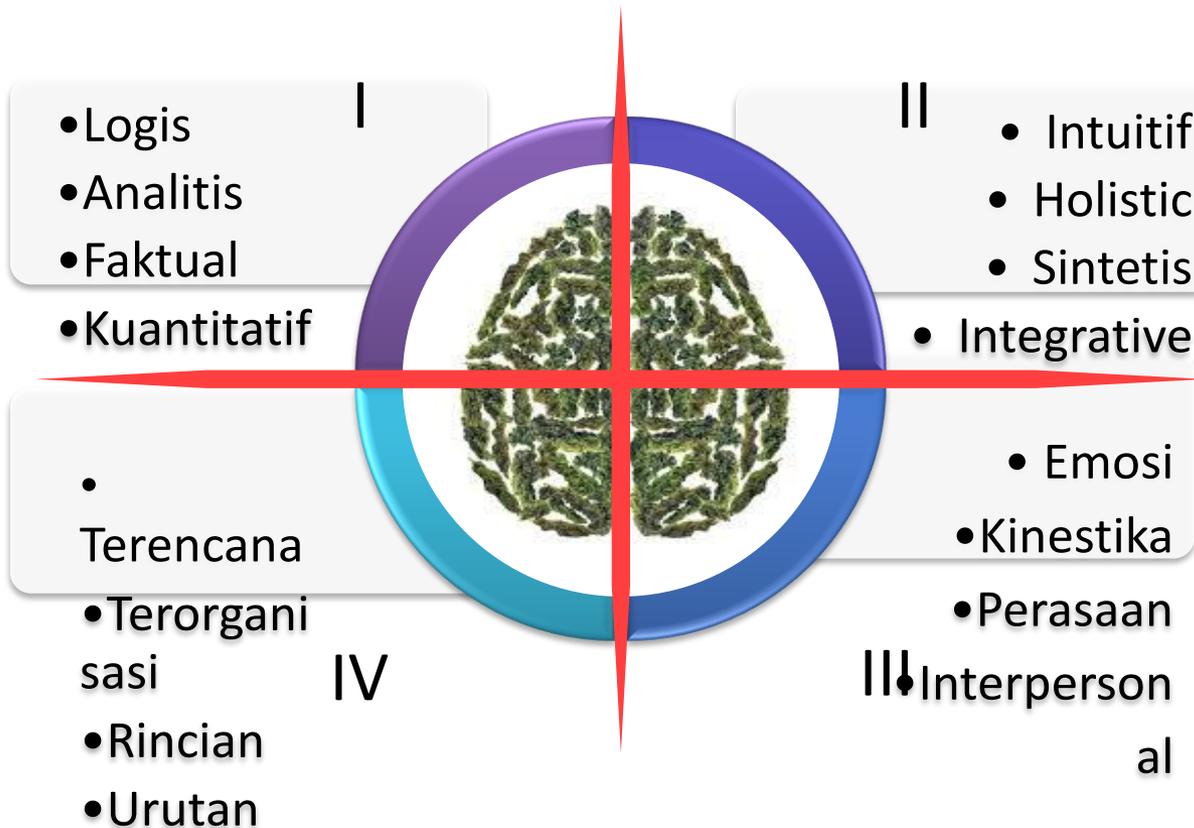
EXPERIMENTAL

M  
U  
A  
M  
A  
L  
A  
H

I  
B  
A  
D  
A  
H

SAFEKEEPING

FEELING



*A **motive** is an impulse that causes a person to act. **Motivation** is an internal process that makes a person move toward a goal. Motivation, like intelligence, can't be directly observed. Instead, motivation can only be inferred by noting a person's behavior.*

Keinginan untuk meningkatkan kemampuan dan usaha agar dapat meraih tujuan individu ataupun organisasi disertai dengan usaha untuk memenuhi kepuasan individual dan kelompok. Dorongan untuk melakukan aksi karena visi dan misi yang telah ditetapkan.

## **Teori Motivasi 1 Teori Hirarki Kebutuhan (Abraham Maslow)**

Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan akan Keamanan Kebutuhan Sosial Kebutuhan untuk Dihargai (“Esteem”) Kebutuhan Aktualisasi Diri

## **Teori Motivasi 2 Teori X dan Teori Y ( Mc Gregor)**

Teori X mengatakan pada dasarnya manusia cenderung berperilaku “Negatif” Teori Y pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif

## **Teori Motivasi 3 Teori Motivasi Higiene (F. Herzberg)**

Motivator Achievement, Recognition, Work itself, Responsibility, Advancement, Growth. Hygiene Factor Pengawasan, Kebijakan Organisasi, Hubungan Atasan – Bawahan, Kondisi Kerja, Upah, Hubungan dengan sesama teman , Hubungan dengan Bawahan, Status, Keamanan

## **Teori Motivasi 4 Teori Tiga Kebutuhan (David McClelland)**

Need for Achievement Kebutuhan individu atau kelompok untuk berhasil dalam hidupnya. 2. Need for Power Kebutuhan individu atau kelompok akan kekuasaan dalam hidupnya. 3. Need for Affiliation Kebutuhan individu atau kelompok untuk berkelompok dalam hidupnya.

## **Teori Motivasi 5. Teori ERG ( Clayton Alderfer)**

Existence Kebutuhan individu atau kelompok untuk diakui eksistensinya 2. Relatedness Kebutuhan individu atau kelompok untuk saling berhubungan dan berinteraksi . 3. Growth Kebutuhan individu atau kelompok untuk tumbuh dan berkembang.

# MOTIVASI DIRI



**PERAN SENTRAL**  
**Pemimpin**  
**Teman**  
**Bawahan**  
**Keluarga...**

**Bagaimanakah?**



# *MULTIPLAYER EFFECT*

**PENGARUH  
NEGATIF**

**Eksternal**

**PENGARUH  
POSITIF**

**Dampak menyebar**



# **Kekuatan pendorong manusia untuk memenuhi kebutuhan**

- **Motif berkuasa**
- **Motif berprestasi**
- **Motif bersahabat**



**SIAPAKAH  
SAYA INI ... ?**

**Ingin jadi apakah  
saya ini ..... ?**



# Kita renungkan & harus kita jawab!

- Dalam **pekerjaan Saudara** sekarang, apa yang menimbulkan dalam diri Saudara berkenaan dengan perasaan bahwa Saudara **sangat berhasil**, atau bahwa Saudara **kurang berhasil**?



# Kita renungkan & harus kita jawab!

- Apa **keunggulan-keunggulan** pribadi Saudara? Segi apakah yang masih perlu dikembangkan?



# Kita renungkan & harus kita jawab!

- Umumnya orang memiliki “proyek rahasia” atau rencana pribadi untuk suatu waktu di dalam hidupnya, apakah tujuan hidup Saudara yang sesungguhnya?



# Kita renungkan & harus kita jawab!

- Sebagian besar dari kita, ingin bebas mengerjakan sesuatu yang ingin kita kerjakan. Ketika ingin mengerjakannya, apakah yang Saudara **kerjakan** jika Saudara memiliki waktu selama:
  - satu jam .....
  - satu hari .....
  - satu minggu .....
  - satu bulan .....
  - satu tahun .....



# Kita renungkan & harus kita jawab!

- Coba Saudara bayangkan dan **renungkan** sejenak sebuah percakapan yang akan terjadi di waktu yang akan datang, **saat atau sesudah Saudara meninggal dunia**. Berapa kawan yang mengenal Saudara dengan baik berkumpul dan membicarakan Saudara? Apakah yang Saudara **inginkan** untuk **dikenang dan dibicarakan** oleh mereka?

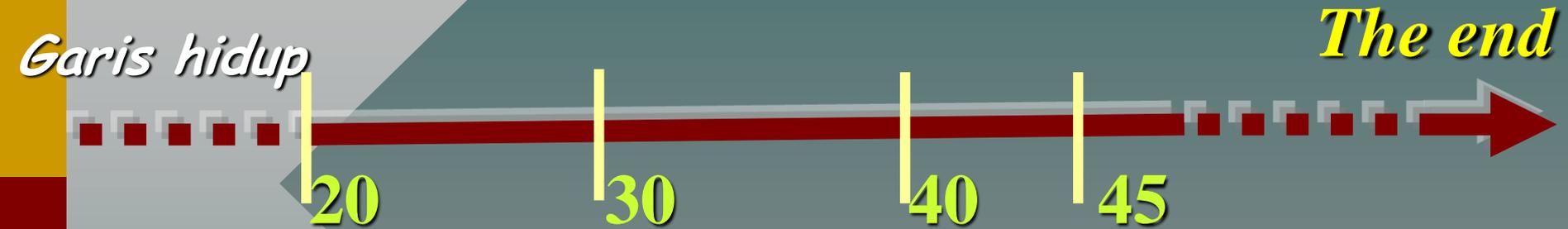


# Kita renungkan & harus kita jawab!

- Kita semua memiliki “**garis hidup**”.  
Sekarang Saudara sudah berusia berapa dan apa yang akan Saudara **kerjakan dalam sisa hidup** Saudara
- berkenaan dengan pertanyaan di atas?  
Bagaimana keinginan dan target **prestasi** dan **profesi** Saudara di masa depan?



# Garis Hidup -- Refleksi



## **REFLEKSI DIRI:**

- kelemahan diri
- kelebihan diri
- tujuan/target yang jelas
- rencana peningkatan diri

## **APA YANG AKAN DILAKUKAN:**

- untuk keluarga
- untuk masyarakat
- untuk profesi
- untuk diri sendiri



# JENDELA JOHARI

- JOHARI berasal dari nama JOSEPH LUFT dan HARINGTON INGHAM
- Pribadi orang dapat digambarkan atas 4 bidang atau komponen, yang merupakan hasil pengamatan/persepsi orang terhadap diri sendiri dan orang lain



# 4 PRIBADI

Dikenal sendiri

Tak dikenal sendiri

Dikenal orang lain

Tidak dikenal orang lain

1 Pribadi Terbuka <i>(Public Self)</i>	2 Pribadi Terlena <i>(Blind Spots)</i>
3 Pribadi Tersembunyi <i>(Hidden Self)</i>	4 Pribadi Tidak Dikenal <i>(Unknown Self)</i>



# Posisi “Kualitas SDM ”

- Lemah dan tangan di bawah
- Frustasi
- Pecundang
- Pemalas yang rugi
- Orang yang beruntung



# MOTIVASI BERPRESTASI

Mc Clelland (1987: 40) **motivasi berprestasi** didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa **prestasi** orang lain maupun **prestasi** sendiri.

**Dorongan untuk melakukan aktivitas melebihi dari rekan kerja**

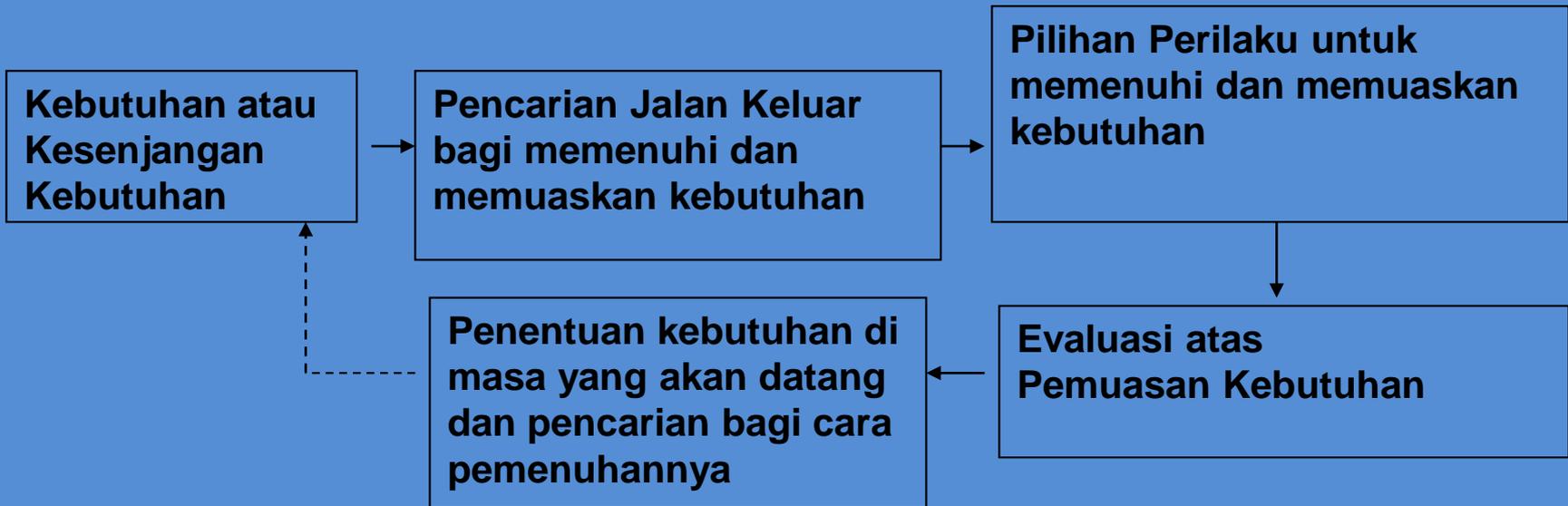
# Be Innovative

**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

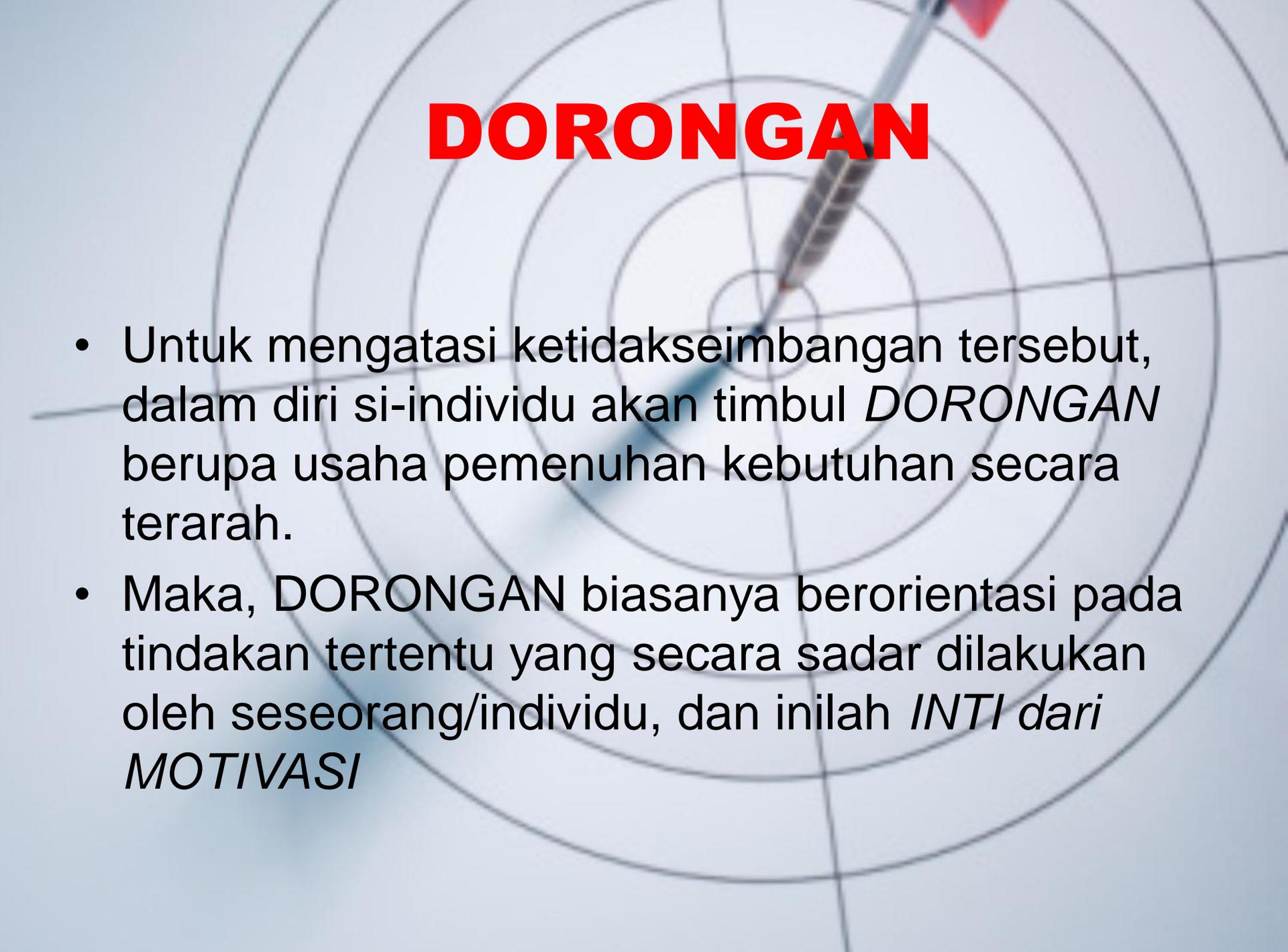


# KEBUTUHAN

- ❖ Kebutuhan timbul dalam diri individu apabila si-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 Berprestasi  
PEGAWAI:

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

## I. PERSPEKTIF PENGHARAPAN

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

# 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.



# 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.



# Teori Kebutuhan

- ❖ 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 Frederich Herzberg



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)