

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN MATERI *SIT IN CLASS*

1.1 Hasil Materi

1.1.1 Materi 1 “ Principle Of Management “

Prinsip manajemen pada dasarnya merupakan inti dari keberhasilan manajemen untuk mencapai tujuan yang diharapkan, diantaranya :

1. Pembagian kerja (division of work), disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki secara objektif sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan efektif. Dalam hal ini penempatan karyawan sebaiknya menggunakan prinsip *right man in the right place*.
2. Wewenang dan tanggung jawab (authority and responsibility), tiap karyawan memiliki wewenang tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya, yang juga diimbangi dengan tanggung jawab dari setiap pekerjaan yang dilakukan.
3. Disiplin, tiap karyawan harus memiliki disiplin diri dalam melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab.
4. Kesatuan perintah (unity of command) , perintah yang diterima harus memiliki tujuan yang sama meski berasal dari orang yang berbeda, agar tidak terjadi kebingungan dalam pelaksanaan pekerjaan.
5. Kesatuan pengarahan (unity of direction) , karyawan memerlukan pengarahan yang tepat agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat sasaran.
6. Mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan sendiri, karyawan harus menyadari bahwa keberhasilan organisasi atau perusahaan akan berpengaruh pula terhadap dirinya sehingga mengusahakan dan memberikan yang terbaik untuk kepentingan organisasi.

7. Penggajian pegawai, kompensasi yang sesuai akan memberikan kedisiplinan dan semangat bekerja yang tinggi bagi masing-masing karyawan.
8. Pemusatan (centralization), tanggung jawab akhir dari suatu organisasi atau perusahaan berada pada tingkatan manajer puncak (top manager) yang memiliki wewenang tertinggi.
9. Hirarki, adanya pembagian kerja akan menimbulkan hirarki dalam suatu susunan organisasi atau perusahaan.

Ketertiban (order) , ketertiban dalam pekerjaan sangat penting untuk menghindari kekacauan yang dapat menghambat pelaksanaan operasional perusahaan atau organisasi

1.1.2 Materi 2 “Motivation and Performamce”

Motivation

In the company it is important to consider, why employees do what they do, why they perform like they perform and why they act the way they act. It is necessary to think if it is just a habit, or it is a result of previous motivation. It is right these facts that many organizations do not realize, while sufficiently motivated employees are able to perform and achieve their dream goals and goals of the organization itself.

Performance

The motivation topic is significant principally wherever there where it is about performance . Motivation multiplies the performance that we are able to achieve with certain abilities. Therefore, this relationship can be mathematically depicted as follows: $performance = skills \times motivation$

1.2 PEMBAHASAN

1.2.1 Pembahasan Materi 1 “ Principle Of Management “

Prinsip manajemen adalah dasar-dasar atau pedoman kerja yang bersifat pokok yang tidak boleh diabaikan oleh setiap manajer/pimpinan. Dalam prakteknya

harus diusahakan agar prinsip-prinsip manajemen ini hendaknya tidak kaku, melainkan harus luwes, yaitu bisa saja diubah-ubah sesuai dengan kebutuhan.

Prinsip-prinsip manajemen terdiri atas :

- Pembagian kerja yang berimbang
- Pemberian kewenangan dan rasa tanggung jawab yang tegas dan jelas
- Disiplin
- Kesatuan perintah
- Kesatuan arah

Fungsi - Fungsi manajemen :

a) Fungsi perencanaan

Pada hakekatnya perencanaan merupakan proses pengambilan keputusan yang merupakan dasar bagi kegiatan-kegiatan/tindakan-tindakan ekonomis dan efektif pada waktu yang akan datang. Proses ini memerlukan pemikiran tentang apa yang perlu dikerjakan, bagaimana dan di mana suatu kegiatan perlu dilakukan serta siapa yang bertanggungjawab terhadap pelaksanaannya.

b) Fungsi pengorganisasian

Fungsi Pengorganisasian dapat didefinisikan sebagai proses menciptakan hubungan-hubungan antara fungsi-fungsi, personalia dan faktor fisik agar kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan disatukan dan diarahkan pada pencapaian tujuan bersama.

c) Fungsi pengarahan

Pengarahan merupakan fungsi manajemen yang menstimulir tindakan-tindakan agar betul-betul dilaksanakan. Oleh karena tindakan-tindakan itu dilakukan oleh orang, maka pengarahan meliputi pemberian perintah-perintah dan motivasi pada personalia yang melaksanakan perintah-perintah tersebut.

d) Fungsi pengkoordinasi

Suatu usaha yang terkoordinir ialah di mana kegiatan karyawan itu harmonis, terarah dan diintegrasikan menuju tujuan-tujuan bersama. Koordinasi dengan demikian sangat diperlukan dalam organisasi agar diperoleh kesatuan bertindak dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

e) Fungsi pengawasan

Fungsi pengawasan pada hakekatnya mengatur apakah kegiatan sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang ditentukan dalam rencana. Sehingga pengawasan membawa kita pada fungsi perencanaan. Makin jelas, lengkap serta terkoordinir rencana-rencana makin lengkap pula pengawasan.

Ada 14 Prinsip Manajemen Fayol yang tercantum di bawah ini:

1. Divisi Pekerjaan - Ketika karyawan memiliki spesialisasi, output dapat meningkat karena mereka menjadi semakin terampil dan efisien.
2. Wewenang - Manajer harus memiliki wewenang untuk memberi perintah, tetapi mereka juga harus mengingat bahwa dengan wewenang datang tanggung jawab.
3. Disiplin - Disiplin harus ditegakkan dalam organisasi, tetapi metode untuk melakukannya dapat bervariasi.
4. Unity of Command - Karyawan harus hanya memiliki satu penyelia langsung.
5. Unity of Direction - Tim dengan tujuan yang sama harus bekerja di bawah arahan seorang manajer, menggunakan satu rencana. Ini akan memastikan bahwa tindakan terkoordinasi dengan benar.
6. Subordinasi Kepentingan Individu dengan Kepentingan Umum - Kepentingan seorang karyawan tidak boleh dibiarkan menjadi lebih penting daripada kepentingan kelompok. Ini termasuk manajer.

7. Remunerasi - Kepuasan karyawan tergantung pada remunerasi yang adil untuk semua orang. Ini termasuk kompensasi finansial dan non-finansial.
8. Sentralisasi - Prinsip ini mengacu pada seberapa dekat karyawan dengan proses pengambilan keputusan. Penting untuk mencapai keseimbangan yang tepat.
9. Rantai Skalar - Karyawan harus mengetahui posisi mereka dalam hierarki organisasi, atau rantai komando.
10. Pemesanan - Fasilitas tempat kerja harus bersih, rapi dan aman untuk karyawan. Semuanya harus ada tempatnya.
11. Kesetaraan - Manajer harus bersikap adil kepada staf setiap saat, baik menjaga disiplin seperlunya dan bertindak dengan baik jika sesuai.
12. Stabilitas Kepemilikan Personil - Manajer harus berusaha untuk meminimalkan pergantian karyawan. Perencanaan personalia harus menjadi prioritas.
13. Inisiatif - Karyawan harus diberikan tingkat kebebasan yang diperlukan untuk membuat dan melaksanakan rencana.
14. Esprit de Corps - Organisasi harus berusaha untuk mempromosikan semangat dan persatuan tim.

4.2.2 Pembahasan Materi 2 “*Motivation and Performance*”

Explain what motivation is and why managers need to be concerned about it. Describe from the perspectives of expectancy theory and equity theory what managers should do to have a highly motivated workforce. Explain how goals and needs motivate people and what kinds of goals are especially likely to result in high performance. Identify the motivation lessons that managers can learn from operant conditioning theory and social learning theory. Explain why and how managers can use pay as a major motivation tool. The psychological forces that determine the direction of a person's behavior in an organization, a person's

level of effort, and a person's level of persistence. Explains why people behave the way they do in organizations.

In the company it is important to consider, why employees do what they do, why they perform like they perform and why they act the way they act. It is necessary to think if it is just a habit, or it is a result of previous motivation. It is right these facts that many organizations do not realize, while sufficiently motivated employees are able to perform and achieve their dream goals and goals of the organization itself. Quality of motivation of human potential principally determines the quality of organizational engagement. The most valuable thing new employees bring to the company, is their willingness to work for the company. It means that they work voluntarily, so they want to work by their own decision and make it even with pleasure. It is really difficult, almost impossible to achieve this state through special directives or commands, but only through the support of employees' motivation. When talking about employee motivation, it is about his inner, own, self-imposed decision, why and with what approach will he try to fulfill his tasks. A person has his own reasons why he works in the company and the company often even does not exactly know these reasons.

The motivation topic is significant principally wherever there where it is about performance. Motivation multiplies the performance that we are able to achieve with certain abilities. Therefore, this relationship can be mathematically depicted as follows: $\text{performance} = \text{skills} \times \text{motivation}$. Work performance of the employee depends on the consistency of subjective (motivation, skills) and objective (working conditions) performance factors. In principle all of these factors can be controlled in a certain desired extent. It is possible to conclude, that in motivation view the desired level of performance is contingent upon an optimal level of motivation. It may be simply regarded as a record of achieved results. From an individual

perspective it can be a record of a person achievement. Kane (1996) claims, that performance is something that person leaves behind and that exists separately from the purpose. Bernardin (1995) says: Performance should be defined as the result of the work, because it provides the strongest link to the strategic objectives of the company, satisfaction of the customer and economic benefit to the company. Work performance is affected by many factors. First, it is influenced by the skills of employees and the level of their motivation, but it is also influenced by work conditions are created for employees for the full application of their skills and knowledge.