

MAKALAH

PENGGERAKAN (ACTUATING) DALAM MANAJEMEN



Makalah ini sebagai salah satu tugas pada mata kuliah pengantar manajemen

Dosen Pengajar : Andi Sismar,S.M, M.M

Disusun Oleh :

Kelompok 1

La Ode Jafar Sadikin 146120124062

Muhammad Syukran Moka 146120124063

Dilla Astuti Ningsi 146120124048

Nila Wahyu Wulandari 146120124041

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN HUMANIORA

UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG

2024

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kami kelompok 1 panjatkan kehadirat Allah SWT. Atas limpahan Rahmat dan karunianya, sehingga kami kelompok 1 bisa menyelesaikan makalah yang berjudul “**Penggerakan (Actuating) dalam manajemen**” ini dengan baik dan tepat waktu. Makalah ini disusun dalam rangka memenuhi tugas akademik, serta sebagai sarana untuk memperdalam tentang salah satu fungsi manajemen yang sangat penting dalam menggerakan dan memotivasi karyawan agar bekerja menuju tujuan bersama.

Kami menyadari bahwa makalah ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kami sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa mendatang. Harapan kami, makalah ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, khususnya dalam memperluas wawasan tentang konsep penggerakan dalam manajemen.

Akhir kata, kami ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan makalah ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sekian, semoga makalah ini bermanfaat bagi kita semua.

Sorong, 11 Oktober 2024

Penyusun
(Kelompok 1)

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	2
1.3. Tujuan Penulisan	2
BAB II.....	3
PEMBAHASAN	3
2.1 Pengertian Penggerakan (<i>actuating</i>).....	3
2.2. Prinsip Penggerakan.....	4
2.3. Tujuan dan Fungsi Penggerakan.....	6
2.4. Macam-macam penggerakan.....	6
2.5. Teori – Teori Motivasi Penggerakan.....	7
BAB III.....	11
PENUTUP.....	11
3.1. Kesimpulan.....	11
3.2. Saran.....	11
DAFTAR PUSTAKA.....	12

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen merupakan serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Di dalam proses manajemen, terdapat beberapa fungsi utama, yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penggerakan (actuating), dan pengawasan (controlling). Setiap fungsi tersebut memiliki peranan yang saling berkaitan dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi (Pahlevi & Anwar, 2022).

Salah satu fungsi manajemen yang krusial adalah penggerakan (actuating). Penggerakan mengacu pada upaya untuk menggerakkan dan memotivasi sumber daya manusia agar bekerja sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Fungsi ini berfokus pada bagaimana manajer dapat membimbing, memimpin, dan memberikan motivasi kepada karyawan atau anggota tim untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Tanpa adanya penggerakan yang efektif, seluruh perencanaan dan pengorganisasian tidak akan berjalan dengan baik (Ismail & Irwan, 2021).

Dalam dunia organisasi yang dinamis dan kompetitif, kemampuan seorang manajer untuk melakukan penggerakan yang efektif menjadi sangat penting. Hal ini karena penggerakan berkaitan erat dengan aspek perilaku manusia, yang memerlukan pendekatan yang lebih humanis dan komunikasi yang baik. Melalui penggerakan yang tepat, organisasi dapat memastikan bahwa setiap individu bekerja secara produktif, termotivasi, dan berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan bersama (Hidayat et al., 2024).

Melalui makalah ini, akan dibahas secara komprehensif tentang konsep penggerakan dalam manajemen, pentingnya fungsi ini dalam organisasi, serta berbagai teknik dan strategi yang dapat digunakan manajer untuk mengoptimalkan peran penggerakan di tempat kerja. Kami berharap, pembahasan ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai fungsi penggerakan dan relevansinya dalam mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi (Sholehah et al., n.d.).

1.2. Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah dalam makalah ini adalah sebagai berikut:

1. Apa pengertian dari penggerakan (actuating) dalam manajemen?
2. Apa saja prinsip-prinsip dasar penggerakan yang harus diterapkan oleh seorang manajer agar proses penggerakan berjalan efektif?
3. Apa tujuan dan fungsi utama dari penggerakan dalam mencapai efektivitas organisasi?
4. Apa saja macam-macam metode penggerakan yang dapat digunakan untuk memotivasi karyawan dalam suatu organisasi?
5. Bagaimana teori-teori motivasi seperti Hierarki Kebutuhan Maslow, Dua Faktor Herzberg, dan Teori Harapan Vroom dapat diaplikasikan dalam proses penggerakan karyawan?

1.3. Tujuan Penulisan

Berikut adalah tujuan penulisan berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun:

1. Menjelaskan pengertian penggerakan (actuating) dalam manajemen untuk memberikan pemahaman tentang peran penting penggerakan dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Mengidentifikasi prinsip-prinsip dasar penggerakan yang perlu diterapkan oleh manajer agar proses penggerakan berjalan efektif dan efisien.
3. Menganalisis tujuan dan fungsi utama penggerakan dalam mendukung keberhasilan organisasi melalui peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan.
4. Menyajikan macam-macam metode penggerakan yang dapat diterapkan oleh manajer untuk menggerakkan dan memotivasi karyawan dalam lingkungan kerja.
5. Menguraikan penerapan teori-teori motivasi seperti Hierarki Kebutuhan Maslow, Dua Faktor Herzberg, dan Teori Harapan Vroom dalam penggerakan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Pengertian Penggerakan (*actuating*)

Penggerakan atau *actuating* secara literature berarti menggerakkan atau mulai bertindak. *Actuating* adalah bagian yang sangat penting dalam proses manajemen. Apabila perencanaan, dan organisasi sudah ada, maka fungsi penggerakan (*actuating*, *directing*, *leading*, dan *commanding*) dapat dilakukan untuk merealisasi tujuan sebuah perusahaan (Rustamadji et al., 2023).

Berikut adalah elemen-elemen kunci dalam *actuating* :

- a) **Directing** (pengarahan) : memberikan intruksi yang jelas tentang apa yang dilakukan.
- b) **Leading** (Memimpin) : mengarahkan tim dan memberi teladan untuk mencapai tujuan organisasi.
- c) **Commanding** (Memerintah) : Mengatur dan memutuskan apa yang harus dilakukan serta memastikan karyawan melaksanakannya.

(Rachmadana et al., 2024) Pengertian penggerakan menurut beberapa tokoh :

- a) **George R. Terry**
Actuating adalah membuat semua anggota kelompok, agar mau bekerjasama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian.
- b) **Prof. Dr. Mr. S. Prajudi Atmosudirdjo**
Pergerakan adalah pengaktifan daripada orang-orang sesuai dengan rencana-rencana dan pola organisasi yang telah ditetapkan.
- c) **Prof. Dr. H. Arifin Abdurrachman, MPA**
Pergerakan adalah kegiatan manajemen untuk membuat orang-orang lain suka dan dapat bekerja.
- d) **(Terry, 2006 dalam Herman 2009)**
Istilah lain juga yang berhubungan dengan pengarahan atau pelaksanaan adalah *Actuating* atau disebut juga “gerakan aksi” mencakup kegiatan yang dilakukan seorang manajer dalam mengawasi dan melanjutkan kegiatan yang ditetapkan oleh unsur perencanaan dan pengorganisasian, agar tujuan-tujuan dapat tercapai. *Actuating* mencakup penetapan dan pemuasan kebutuhan manusia dari pegawai-pegawainya, memberi penghargaan, memimpin, mengembangkan dan memberi kompensasi kepada mereka.

e) **Prof. Dr. Sondang P. Siagian, M.P.A.**

Penggerakan adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisiensi dan ekonomis. Dari berbagai pendapat para pakar di atas jika disimpulkan atau dapat diambil suatu pengertian bahwa: Penggerakan adalah kegiatan yang dilakukan pimpinan/manajer untuk membuat bawahan dapat melakukan tugas dengan senang seperti yang dikehendaki pimpinan; atau Penggerakan adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan/manajer untuk menggerakkan anggota organisasi sehingga mereka berusaha untuk mencapai sasaran perusahaan/organisasi (Ardiansyah et al., n.d.).

Jadi penggerakan dapat diartikan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk membimbing, mengarahkan, mengatur segala kegiatan yang telah diberi tugas dalam melakukan kegiatan usaha. Untuk dapat melaksanakan pergerakan harus mempunyai keahlian menggerakkan orang lain, supaya mau bekerja baik sendiri maupun bersama-sama dengan penuh kesadaran dan keikhlasan untuk menyelesaikan tugasnya supaya tujuan tercapai sesuai dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya. Karena manajemen adalah kegiatan pencapaian tujuan bersama atau pun melalui usaha-usaha orang lain, maka jelaslah bahwa *actuating* merupakan bagian yang paling penting dalam proses manajemen (Tasrim, Anwar, et al., 2024).

2.2. Prinsip Penggerakan

Penggerakan merupakan aspek hubungan antar manusia dalam kepemimpinan yang mengikat para bawahan untuk bersedia mengerti dan menyumbangkan tenaga kerja efektif serta efisien untuk mencapai tujuan. Fungsi pelaksanaan ini bersifat sangat kompleks karena disamping menyangkut manusia, juga menyangkut berbagai tingkah laku dari manusia-manusia itu sendiri. Manusia dengan berbagai tingkah laku yang berbeda-beda, memiliki pandangan serta polahidup yang berbeda pula. Oleh karena itu, penggerakan yang dilakukan oleh pimpinan harus berpegang pada beberapa prinsip, yaitu (Suriyanti et al., 2024):

- a) Prinsip mengarah pada tujuan Tujuan pokok dari pengarahan Nampak pada prinsip yang menyatakan bahwa makin efektifnya proses pengarahan, akan semakin besar sumbangan bawahan terhadap usaha mencapai tujuan. Pengarahan tidak dapat berdiri sendiri, artinya dalam melaksanakan fungsi pengarahan perlu mendapatkan dukungan/bantuan dari faktor-faktor lain seperti: perencanaan, struktur organisasi, tenaga kerja yang

cukup, pengawas yang efektif dan kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan serta kemampuan bawahan.

- b) Prinsip keharmonisan dengan tujuan Orang-orang bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhannya yang mungkin tidak mungkin sama dengan tujuan perusahaan. Mereka mengkehendaki demikian dengan berharap tidak terjadi jembatannya yang teralut besar dan kebutuhan mereka dapat dijadikan sebagai pelengkap serta menyelaraskan dengan kepentingan perusahaan. Semua ini dipengaruhi oleh motivasi masing-masing individu. Motivasi yang baik akan mendorong orang-orang untuk memenuhi kebutuhannya dengan cara yang wajar. Sedangkan kebutuhan akan terpenuhi apabila mereka dapat bekerja dengan baik, dan pada saat itu mereka menyumbangkan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi.
- c) Prinsip kesatuan Prinsip kesatuan komando ini sangat penting untuk menyatukan arah tujuan dan tanggung jawab para bawahan. Bilamana para bawahan hanya memiliki satu jalur di dalam melaporkan segala kegiatannya. Dan hanya ditujukan kepada satu pimpinan saja, maka pertentangan di dalamnya pemberian instruksi dapat dikurangi, serta semakin besar tanggung jawab mereka untuk memperoleh hasil maksimal.

Selain tiga prinsip di atas, hal yang tidak kalah pentingnya adalah ketika dalam menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi, perlu diingat prinsip-prinsip lain sebagai berikut (Pahmi, Tasrim, Jayanti, Rachmadana, & Munzir, 2023) :

- a) efisien,
- b) komunikasi,
- c) jawaban terhadap pertanyaan 5W+1H, dan
- d) penghargaan/insentif. Pentingnya dimaksudkan Penggerak Manajerial yang Efektif.

Menurut Kurniawan (2009) prinsip-prinsip dalam penggerakan/penggerak antara lain :

Memperlakukan pegawai dengan sebaik-baiknya.

- a) Mendorong pertumbuhan dan perkembangan manusia
- b) Menanamkan pada keinginan manusia untuk melebihi
- c) Menghargai hasil yang baik dan sempurna
yaitu. Mengusahakan adanya keadilan tanpa pilih kasih
- d) Memberikan kesempatan yang tepat dan bantuan yang cukup
- e) Memberikan dorongan untuk mengembangkan potensi dirinya.

2.3. Tujuan dan Fungsi Penggerakan

Fungsi penggerakan (*actuating*) merupakan bagian dari proses pengarahan dari pimpinan kepada karyawan agar dapat mempunyai prestasi kerja menggunakan potensi yang ada pada dirinya. Adapun fungsi pokok penggerakan (*actuating*) di dalam manajemen adalah (Musriani & Sanaba, 2024):

- a) Mempengaruhi seseorang (orang-orang) supaya bersedia menjadi pengikut
- b) Menaklukkan gaya tolak seseorang
- c) Membuat seseorang atau orang-orang suka mengerjakan tugas dengan lebih baik
- d) Mendapatkan, memelihara dan memupuk kesetiaan pada pimpinan, tugas dan organisasi tempat mereka bekerja
- e) Menanamkan, memelihara dan memupuk rasa tanggung jawab seseorang terhadap Tuhan nya, Negara dan masyarakat.

Tujuan penggerakan yaitu agar manajemen berhasil secara efektif dan efisien, membudayakan prosedur standar, menghindari kemangkiran yang tidak Artinya, membina disiplin, serta membina motivasi yang terarah. Penggerakan juga memiliki tujuan yaitu untuk mendapatkan ketaatan disiplin, kepatuhan dan kesediaan dari orang-orang lain untuk menyelesaikan tugas yang dipercayakan mendatanginya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pedoman yang diberikan (Tasrim, Jayanti, et al., 2024).

2.4. Macam-macam penggerakan

1. **Aktivitas (*actuating*)** yaitu menggerakkan orang lain melalui kegiatan pribadi. Pelakunya disebut *Aktifis*.
2. **Membangun semangat (*motivating*)** yaitu cara menggerakkan orang dengan memberikan motivasi. Pelakunya disebut *Motivator*.
3. **Penggerakan secara langsung (*direct*)**. Pelakunya disebut *Direktur*.
4. **Penggerakan melalui perintah atau komando (*Commanding*)**. Pelakunya disebut *Komandan*.
5. **Kepemimpinan (*Leadership*)** yaitu penggerakan orang dengan membimbing, membina dan mendorong. Pelakunya disebut *Pemimpin (Leader)*.

2.5. Teori – Teori Motivasi Penggerak

T.R. Mitchell mengartikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai sasaran. Stephen P. Robbins, lebih lanjut menguraikan bahwa terdapat tiga unsur kunci dalam motivasi, yaitu intensitas (intensity), arah (direction), dan ketekunan (persistence) (Dewi et al., 2023). Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Unsur ini merupakan unsur yang mendapat perhatian paling besar dalam pembahasan tentang motivasi. Namun demikian, intensitas yang tinggi ini tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika tidak disalurkan ke arah yang diinginkan, seperti tujuan organisasi (Sismar & Rahayu Syah, 2023). Untuk itu, manajemen harus dapat menjaga agar upaya yang ada diarahkan ke sasaran dan dipelihara konsistensinya. Selanjutnya, motivasi mempunyai dimensi berlangsung lama (Arif & Sismar, 2024). Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dalam mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap bertahan dengan pekerjaannya dalam waktu cukup lama untuk mencapai sasaran mereka (Pahmi, Tasrim, Jayanti, Rachmadana, Irfan, et al., 2023).

1. Teori-Teori tentang Konsep Motivasi

Pada kurun tahun 1950-an, teori tentang konsep-konsep motivasi berkembang. Terdapat tiga teori spesifik yang dirumuskan pada periode tersebut yang walau banyak dipertanyakan kesahihan (validitas) -nya namun dapat menjelaskan secara baik soal motivasi karyawan, yaitu teori hierarki kebutuhan, teori X dan Y, dan teori dua faktor. Ketiga teori ini perlu kita pahami ketika kita membahas tentang teori motivasi karena dua hal, yaitu teori-teori ini menjadi dasar bagi teori motivasi kontemporer yang berkembang kemudian dan para manajer aktif masih menggunakan teori-teori ini beserta terminologinya dalam menjelaskan motivasi karyawan.

a. Teori Hierarki Kebutuhan

Abraham Maslow mempunyai hipotesis bahwa di dalam diri manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut (Irwan & Irfan, 2021):

- a) Kebutuhan psikologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan, pakaian, perumahan, seks, dan kebutuhan jasmani lainnya.
- b) Kebutuhan keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c) Kebutuhan sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan

- d) Kebutuhan penghargaan: mencakup faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisi yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

b. Teori X dan Y

Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu negatif, yang ditandai sebagai Teori X, dan yang lain positif, yang ditandai dengan teori Y. Menurut Teori X, empat asumsi yang dipegang para manajer adalah sebagai berikut (Irfan et al., 1811):

- a) Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan bila dimungkinkan akan mencoba menghindarinya.
- b) Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, dan diancam dengan hukuman untuk mencapai sasaran.
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bila mungkin.
- d) Kebanyakan karyawan yang menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait dengan kerja akan menunjukkan ambisi yang rendah.

Kontras dengan pandangan negatif mengenai manusia ini, McGregor mencatat empat asumsi positif, yang disebut Teori Y.

- a) Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
- b) Orang-orang akan melakukan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka memiliki komitmen pada sasaran.
- c) Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.
- d) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua arah dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

c. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor tidaklah tanpa cacat. Kritik terhadap teori itu antara lain adalah sebagai berikut (Sismar et al., 2024):

- 1) Prosedur yang digunakan Herzberg terbatas oleh metodologinya. Bila semuanya berlangsung baik, orang cenderung menganggap itu berkat diri mereka. Sebaliknya, mereka menyalahkan lingkungan luar jika terjadi kegagalan.

- 2) Keandalan metodologi Herzberg dipertanyakan. Karena penilai harus melakukan penafsiran, mungkin mereka dapat mencemari penemuan dengan menafsirkan respon tertentu dengan cara tertentu namun di sisi lain memperlakukan respon lain yang serupa dengan cara berbeda.
- 3) Tidak digunakannya ukuran total kepuasan apapun. Dengan kata lain, seseorang dapat tidak menyukai bagian dari pekerjaannya, tapi masih berpikir bahwa pekerjaan itu dapat diterimanya.
- 4) Teori itu tidak konsisten dengan riset sebelumnya. Teori dua faktor mengabaikan variabel-variabel situasi.
- 5) Herzberg mengasumsikan hubungan antara kepuasan dan produktivitas. Tetapi metodologi riset yang dia gunakan hanya memandang pada kepuasan, bukan produktivitas. Untuk membuat agar riset semacam itu relevan, kita harus mengasumsikan hubungan yang kuat antara kepuasan dan produktivitas.

2. Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland dikemukakan oleh McClelland dan koleganya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu prestasi, kekuasaan, dan kelompok pertemanan. Uraian kebutuhan-kebutuhan ini adalah sebagai berikut (Irfan et al., 2023):

- 1) Kebutuhan akan prestasi (achievement): dorongan untuk unggul, untuk berprestasi berdasarkan seperangkat standar, untuk berusaha keras supaya sukses.
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan (power): kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- 3) Kebutuhan akan kelompok pertemanan (affiliation): hasrat untuk hubungan antarpribadi yang ramah dan akrab.

3. Teori Penetapan -Sasaran

Teori penentuan sasaran berasumsi bahwa individu berkomitmen terhadap sasaran, artinya bertekad untuk tidak menurunkan atau meninggalkan sasaran (Ambalele et al., 2022). Ini paling besar kemungkinan untuk terjadi bila sasaran diumumkan, bila individu mempunyai locus of control internal, dan bila sasaran itu ditentukan sendiri, bukannya ditugaskan (Mughtar & Anwar, 2023). Keefektifan diri merujuk pada keyakinan individu bahwa ia mampu menyelesaikan tugas tertentu (Muliati et al., 2023). Makin tinggi keefektifan diri kita, makin besarlah kepercayaan diri kita terhadap kemampuan untuk

berhasil dalam tugas tertentu(Muliana & Anwar, 2023). Jadi, dalam situasi -situasi sulit, kita jumpai bahwa orang-orang dengan keefektifan diri rendah lebih besar kemungkinan untuk mengurangi upaya 15 mereka atau sama sekali menyerah. Sedangkan mereka dengan keefektifan diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk menguasai tantangan itu(Pahlevi et al., 2023). Di samping itu,individu yang tinggi keefektifan dirinya tampaknya menanggapi umpan balik yang negatif dengan meningkatkan upaya dan motivasi; sementara mereka yang rendah keefektifan dirinya kemungkinan besar akan mengurangi upayanya bila diberi umpan balik yang negatif(Pasulu & Irwan, 2022).



BAB III

PENUTUP

3.1. Kesimpulan

Penggerakan (actuating) adalah salah satu fungsi penting dalam manajemen yang berperan dalam menggerakkan individu dan kelompok dalam organisasi untuk bekerja menuju tujuan bersama. Penggerakan yang efektif tidak hanya melibatkan memberikan arahan, tetapi juga memahami motivasi, kebutuhan, dan dinamika interpersonal di tempat kerja. Prinsip-prinsip seperti kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang baik, motivasi yang tepat, dan pendelegasian yang bijak sangat penting dalam proses penggerakan.

Dengan memanfaatkan teori-teori motivasi, seperti Teori Maslow, Herzberg, McGregor, McClelland, Vroom, dan Skinner, manajer dapat memilih pendekatan penggerakan yang paling sesuai dengan situasi dan kebutuhan karyawan. Teori-teori ini memberikan panduan tentang bagaimana memotivasi karyawan, mengelola hubungan kerja, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

3.2. Saran

Agar penggerakan dalam organisasi berjalan lebih efektif, manajer perlu lebih mendalami aspek motivasi dan dinamika individu di tempat kerja. Beberapa langkah yang dapat diambil meliputi:

1. Melakukan evaluasi secara berkala terhadap kebutuhan dan motivasi karyawan untuk menyesuaikan strategi penggerakan.
2. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan terbuka terhadap umpan balik.
3. Menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik karyawan dan situasi organisasi.
4. Memberikan penghargaan dan pengakuan yang adil dan sesuai dengan kinerja karyawan.

Dengan pendekatan yang tepat, organisasi dapat menciptakan iklim kerja yang produktif dan harmonis, di mana setiap anggota merasa termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambalele, E., Lenas, M. N. J., Pahmi, P., & Irfan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros Sulawesi Selatan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 550–555.
- Ardiansyah, F., Sanaba, H. F., Apriliani, M., & Mangean, A. (n.d.). Peran Konflik Organisasi dalam Memediasi Kepemimpinan Transformasional dan Perubahan Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 20(2).
- Arif, M., & Sismar, A. (2024). PERAN SALURAN DISTRIBUSI DALAM MENINGKATKAN VOLUME PENJUALAN PADA TOKO SINAR ANEKA SORONG PAPUA BARAT DAYA. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(1), 47–55.
- Dewi, R., Hamid, R. S., Sismar, A., Bachtiar, R. E. P., & Moonai, S. (2023). The Role of Innovation Orientation in Improving Marketing Communication and Marketing Performance of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in the Culinary Sector. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 370–376.
- Hidayat, F., Rusman, R., Hendrayady, A., Mustari, M., Sanaba, H. F., Kurniawan, A., Baali, Y., Bate'e, M. M., Marlina, L., & Sudirman, W. F. R. (2024). *Ilmu Manajemen*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (1811). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Bone*. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16 (1), 240-250.
- Irfan, A., Nuryadin, A., & Alim, A. (2023). The Influence of Location and Price on Shopping Decisions at Practical Gelael Makassar. *Jurnal Economic Resource*, 6(1), 191–199.
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(2), 218–222.
- Ismail, A., & Irwan, A. (2021). *Dampak Pandemi Covid-19 Pada Manajemen Pendidikan Tinggi*. Nas Media Pustaka.
- Muchtar, A. M., & Anwar, V. (2023). THE RELATIONSHIP BETWEEN SERVICE QUALITY, AND PERCEPTION OF EXPEDIENCY WITH THE DECISION OF GO-RIDE SERVICE USERS IN MAKASSAR. *Journal Return*, 2(4).
- Muliana, S., & Anwar, V. (2023). Pengaruh Kebijakan dan Regulasi Pemerintah terhadap Pemberdayaan Ekonomi Perempuan Melalui Inklusi Keuangan. *Al-Buhuts*, 19(2), 316–326.
- Muliati, M., Lutfi, M., Kasim, H. R., Anwar, V., & Putri, D. (2023). Analysis Of Promotion and Service Quality on Customer Satisfaction at The Center Of Hajj and Umrah Souvenirs Bin Daud Makassar. *Return: Study of Management, Economic and Bussines*, 2(7), 669–683.
- Musriani, M., & Sanaba, H. F. (2024). Preferences of Traditional Market Traders in

- Deciding to Use Quick Response Code Indonesia Standard (QRIS) as a Transaction Tool. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(2), 1463–1471.
- Pahlevi, C., & Anwar, V. (2022). *Kinerja Keuangan dalam Pendekatan Modal Intelektual Kapital dan Struktur Modal*. Pascal Books.
- Pahlevi, C., Musa, I., Anwar, V., Norhaedah, N., & Evendi, A. M. (2023). The Influence of Islamic Financial Literacy, Income and Financial Behavior on Investment Decisions During The Covid-19 Pandemic. *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam*, 12(2), 635–648.
- Pahmi, P., Tasrim, T., Jayanti, A., Rachmadana, S. L., Irfan, A., & Alim, A. (2023). Marketing Mix Improves Consumer Purchase Decisions. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 368–384.
- Pahmi, P., Tasrim, T., Jayanti, A., Rachmadana, S. L., & Munzir, M. (2023). Marketing Tactics and Corporate Image: The Key to Maintaining Loyalty. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 14(3), 511–526.
- Pasulu, M., & Irwan, A. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kecakapan antara Karyawan dan Atasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Sulselbar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 435–441.
- Rachmadana, S. L., Pahmi, P., Sabaria, S., Hamsiah, H., & De Fretes, I. (2024). Digital Marketing Literacy to Sustain MSME Businesses in Southwest Papua. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 15(1), 44–55.
- Rustamadji, R., Triyoso, A., Pahmi, P., Jusmin, J., & Karim, A. (2023). Teachers' Perception Toward the Principal Competence in School-Based Management. *Migration Letters*, 21(05), 319–328.
- Sholehah, N. L. H., Anwar, V., Anwar, R., Suleman, N., Muthmainnah, R., Mokoginta, N. S. M., & Thalib, M. K. (n.d.). *MANAJEMEN KEUANGAN*. CV. CAHAYA ARSH PUBLISHER & PRINTING.
- Sismar, A., Mahfudnurnajamuddin, M., & Serang, S. (2024). THE INFLUENCE OF PROMOTIONS AND DISTRIBUTION CHANNELS ON THE SALES VOLUME OF SURVEY PRODUCTS AT MSME CENTERS IN SORONG CITY. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 8(1).
- Sismar, A., & Rahayu Syah, S. (2023). Jurnal Mirai Management Analisis Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Financial Multi Finance Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 413–419.
- Suriyanti, S., Sismar, A., Nurnaningsih, A., & Tandiawan, V. (2024). Pengaruh Strategi Marketing Mix dalam Meningkatkan Hasil Penjualan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 1622–1634.
- Tasrim, Jayanti, A., Pahmi, Irfan, A., & Alim, A. (2024). Power-Knowledge: How

the Corporate Strategy Will Be Competitive in the Future? *Corporate and Business Strategy Review*, 5(4), 43–52. <https://doi.org/10.22495/cbsrv5i4art4>

Tasrim, T., Anwar, V., Estiani, E., Kurniawan, A., & Jayanti, A. (2024). Determination of Debt Use on Capital Structure in Indonesia. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 15(3), 244–257.

