

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI

Ilyas Ismail

Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Almuslim

ABSTRAK

Emosi sejak lama dianggap memiliki kedalaman dan kekuatan sehingga dalam bahasa latin, misalnya, emosi dijelaskan sebagai uetus anima yang arti harfiahnya berarti jiwa yang menggerakkan kita. Akar kata emosi adalah movere, kata kerja Bahasa Latin yang berarti, menggerakkan, bergerak. Emosi mempunyai peran dalam peningkatan proses konstruksi pikiran dalam berbagai bentuk pengalaman kehidupan manusia. Salovey dan Mayers mendefinisikan emosi sebagai respon terorganisasi, termasuk sistem fisiologis, yang melewati berbagai batas sub-sistem psikologis, misalnya kognisi, motivasi, dan pengalaman. Emosi merupakan suatu perasaan dan pikiran-pikiran khasnya suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Dari beberapa pendapat di atas, maka emosi merupakan suatu respon alas rangsangan yang diberikan, baik dari lingkungan maupun dari dalam diri individu sendiri, sehingga individu dapat menentukan pilihan dalam hidup yang menentukan kehidupannya.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Pimpinan dan Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Emosi adalah hal begitu saja terjadi dalam hidup. Kita menganggap bahwa perasaan marah, takut, sedih, senang, benci, cinta, antusias, bosan, dan sebagainya adalah akibat dari atau hanya sekedar respon kita terhadap berbagai peristiwa yang terjadi pada diri kita. Emosi sering kali melahirkannya sesuatu yang tidak diinginkan maka saat itulah pilihan harus dilakukan, ingin berubah atau bersikap seolah-olah pasrah.

Dalam keseharian, pegawai yang masuk sesukanya dengan tidak mengindahkan aturan disiplin kerap sekali terjadi belakangan ini dimana mendorong setiap pimpinan harus mengambil sikap untuk mengantisipasi dikemudian hari baik bagi si pembuat atau pun untuk pegawai yang lainnya sehingga dalam pengambilan keputusan inilah sering kali terjadi salah paham yang berujung kepada tidak normalnya emosi yang timbul. Padahal motivasi kerja pegawai adalah paling utama yang menjadi tujuan seorang pimpinan.

Membahas soal emosi maka sangat erat kaitannya dengan kecerdasan emosi itu sendiri dimana merupakan kemampuan seseorang untuk memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi,

mengendalikan dorongan hati (kegembiraan, kesedihan, kemarahan, dan lain-lain) dan tidak melebihi kesenangan, mengatur suasana hati dan mampu mengendalikan stres. Kecerdasan emosional juga mencakup kesadaran diri dan kendali dorongan hati, ketekunan, semangat dan motivasi diri dan kendali dorongan hati, ketekunan dan semangat dan motivasi diri, empati dan kecakapan sosial. Keterampilan yang berkaitan dengan kecerdasan emosi antara lain misalnya kemampuan untuk memahami orang lain, kepemimpinan, kemampuan membina hubungan dengan orang lain, kemampuan berkomunikasi, kerjasama tim, membentuk citra diri positif, memotivasi dan member inspirasi dan sebagainya. Kecerdasan seseorang yang sanggup mengatasi tuntutan, problema dan kondisi baru yang datang menghadapinya tentu akan membuahkan suatu perasaan-perasaan tertentu, yaitu perasaan senang atau tidak senang.

Perasaan senang atau tidak senang yang selalu menyertai perbuatan kita sehari-hari kadang-kadang kuat, kadang lemah atau samar-samar saja. Bila kuat maka perasaan menjadi lebih mendalam, lebih luas dan terarah. Demikian juga bila lemah akan mudah peka terhadap hal baru tersebut.

Perasaan seperti ini disebut emosi. Dengan kata lain perasaan atau emosi disifatkan sebagai suatu keadaan jiwa sebagai akibat adanya peristiwa yang pada umumnya datang dari luar, dan pada umumnya menimbulkan kegoncangan pada individu yang bersangkutan.

Karena sifat-sifat di atas, bila seseorang memiliki IQ tinggi namun taraf kecerdasan emosionalnya rendah maka cenderung akan terlihat sebagai orang yang keras kepala sulit bergaul, mudah frustrasi, tidak mudah percaya kepada orang lain, tidak peka dengan kondisi lingkungan dan cenderung putus asa bila mengalami stress. Kondisi sebaliknya dialami oleh orang-orang yang memiliki taraf IQ rata-rata namun memiliki kecerdasan emosional yang tinggi.

Banyak orang tidak memiliki kesadaran akan orang lain dan konteks. Hal itu membuat mereka gagal memimpin, karena mereka berpikir bahwa cara memimpin yang sama di masa lalu bisa diterapkan pada masa kini. Biasanya orang tersebut mulai menyalahkan keadaan atau menyalahkan anggotanya. Dengan memiliki kesadaran akan diri, orang lain dan konteks seorang pemimpin mudah membagi nilai dan visi kepada anggotanya, karena mereka memahami bagaimana cara menyampaikan nilai dan visi tersebut kepada para anggota terlebih sekadar meminta partisipasi anggota-anggotanya. Karena itu, kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor kepemimpinan efektif. Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan kelompok.

Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Kepemimpinan dapat terjadi dimana saja asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu. Mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu, berdasarkan akseptasi atau penerimaan oleh kelompoknya dan

memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus.

METODE PENULISAN

Penulisan karya ilmiah ini merupakan analisis tiori atau kajian teoritis dan pandangan secara umum tentang pengaruh kecerdasan emosional pimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Dengan demikian motivasi kerja pegawai adalah materi utania dalani bahasan ini utuk memperoleh data yang diharapkan. Dalam karya ilmiah ini, motivasi kerja pegawai dikaitkan dengan pengaruh kecerdasan emosional pimpinan. Berdasarkan Teoritis, emosi merupakan reaksi terhadap rangsangan dari luar dan dalam diri individu. Kecerdasan Emosi adalah kemampuan untuk mengidentifikasi, memahami dan mengelola suasana liati (mood) dan perasaan, baik yang ada pada diri kita maupun orang lain. Kecerdasan merupakan suatu kemampuan tertinggi dari jiwa makhluk hidup yang hanya dimiliki oleh manusia. Kecerdasan ini diperoleh manusia sejak lahir, dan sejak itulah potensi kecerdasan ini mulai berfungsi mempengaruhi tempo dan kualitas perkembangan individu, dan manakala sudah berkembang, maka fungsinya akan semakin berarti lagi bagi manusia yaitu akan mempengaruhi kualitas penyesuaian dirinya dengan lingkungannya.

Secara Praktis, kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif terhadap hasil kerja dan kinerja seseorang. Kecerdasan emosi dikaitkan dengan sistenn manajernen sumber daya manusia misalnya untuk pelatihan, dalam hal ini kecerdasan emosi dapat dijadikan dasar untuk memberikan pelatihan secara khusus. Pelatihan tersebut hasil akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Kecerdasan Emosional

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Boyatzis pada tahun 1999, memberikan hasil bahwa kecerdasan emosi memiiki pengaruh positif terhadap hasil kerja dan kinerja seseorang. Kecerdasan emosi dikaitkan dengan sistem manajemen sumber daya manusia misalnya untuk pelatihan,

dalam hal ini kecerdasan emosi dapat dijadikan dasar untuk memberikan pelatihan secara khusus. Pelatihan tersebut hasil akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Para ahli memberikan kesimpulan bahwa kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna mengenali dirinya sendiri dan lingkungan sekitarnya. Kecerdasan emosional yang dimaksudkan oleh peneliti adalah kemampuan individu untuk mengenali peranannya sehingga dapat mengatur dirinya sendiri dan menimbulkan motivasi dalam dirinya untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Sementara di lingkungan sosial ia mampu berempati dan membina hubungan baik terhadap orang lain.

Emosi manusia dikordinasi oleh otak. Bagian otak yang mengatur emosi adalah sistem limbik. Struktur-struktur dalam sistem limbik mengelola beberapa aspek emosi, yaitu pengenalan emosi melalui ekspresi wajah tendensi berperilaku dan penyimpanan memori emosi, bahwa sistem limbik terdiri atas empat struktur, yaitu: thalamus dan hipotalamus, amigdala hipokampus dan lobus frontalis. Thalamus menerima informasi dari lingkungan sekitar yang ditangkap oleh indera sedang hipotalamus mengambil informasi dari bagian tubuh yang lain.

Hakikat Kecerdasan Emosional

Orang yang pertama kali mengungkapkan adanya kecerdasan lain selain akademik yang dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang adalah Gardner. Kecerdasan lain itu disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi merupakan kemandirian untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. (*handbook Emotional Intelligence training, prime consulting*) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual.

Definisi dasar tentang kecerdasan emosi dalam lima wilayah utama yaitu kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Seorang ahli kecerdasan emosi, Goleman mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosi di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Kecakapan tersebut mencakup pengelolaan bentuk emosi baik yang positif maupun negatif. Pendapat lain bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan di bidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati.

Keuntungan kecerdasan emosional sebagai berikut; pertama, kecerdasan emosional jelas mampu menjadi alat untuk pengendalian diri, sehingga seseorang tidak terjerumus ke dalam tindakan-tindakan bodoh yang merupakan dirinya sendiri maupun orang lain. Kedua, kecerdasan emosional bisa diimplementasikan sebagai cara yang sangat baik untuk memasarkan atau membesarkan ide, konsep atau bahkan sebuah produk. Ketiga, kecerdasan emosional adalah modal penting bagi seseorang untuk mengembangkan bakat kepemimpinan dalam bidang apa pun. Karena setiap model kepemimpinan sesungguhnya membutuhkan visi, misi, konsep, program dan yang tak kalah pentingnya adalah dukungan dan partisipasi dari para anggota.

Kepemimpinan

Penilaian kinerja merupakan kegiatan mengukur/menilai untuk menetapkan seorang pegawai/karyawan sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai tolok ukurnya. Penilaian kinerja di lingkungan pegawai negeri sipil (PNS) dikenal dengan sebutan penilaian pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja tersebut dilaksanakan menggunakan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3),

dengan unsur-unsur yang terdapat di dalamnya, meliputi : kesetiaan, prestasi kerja tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama prakarsa dan kepemimpinan.

Kepemimpinan juga merupakan penggerak bagi sumber daya-sumber daya dan alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan. Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Hasil tinjauan penulis-penulis lain mengungkapkan bahwa para penulis manajemen sepakat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Kepemimpinan dapat juga didefinisikan adalah bentuk dimniasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang; sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu, berdasarkan akseptasi atau penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional yang mencakup upaya perubahan terhadap bawahan untuk berbuat lebih positif atau lebih baik dari apa yang biasa dikerjakan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Syarat kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Kekuasaan, ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- b. Kewibawaan, ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu dibawah atau mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
- c. Kemampuan, ialah segala daya, kesanggupan kekuatan dan kecakapan, keterampilan teknik maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Fungsi kepemimpinan yaitu: memandang menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan

motivasi kerja mengernudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik membiarkan pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Lima azas kepemimpinan yang baik yaitu;

- a. Kemanusiaan : mengutamakan sifat kemanusiaan, pembimbingan manusia oleh manusia, trntuk mengembangkan potensi dan kemampuan setiap individu demi tujuan-tujuan human.
- b. Efisiensi : efisiensi teknis maupun sosial, berkaitan dengan terbatasnya sumber-sumber materil dan manusia atas prinsip penghematan dan adanya nilai-nilai ekonomis serta azas-azas manajemen modern.
- c. Kesejahteraan dan kebahagiaan yang lebih kehidupan yang lebih tinggi.

Motivasi

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan, pendapat lain mendefinisikan motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Dari definisi di atas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya. Masalah motivasi, dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu.

Pola motivasi didefinisikan sebagai sikap yang mempengaruhi cara-cara orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan mereka. Empat macam pola motivasi yang sangat penting :

- a. Motivasi hestasi (*achievement motivation*) adalah mendorong dalam diri orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.
- b. Motivasi Afiliasi (*affiliation motivation*) adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial.
- c. Motivasi Kompetensi (*competence motivation*) adalah dorongan untuk mencapai keunggulan, meningkatkan ketrampilan, mencengah masalah dan berusaha keras untuk inovatif.
- d. Motivasi Kekuasaan (*power motivation*) adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan mengubah situasi. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja masing-masing karyawan, mereka dapat mengelola perusahaan secara berkala sesuai dengan pola motivasi yang paling menonjol

Faktor-Faktor Motivasi

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal). Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

- a. Minat, seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.
- b. Sikap positif, seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.
- c. Kebutuhan, setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya. Dua faktor utama di dalam organisasi

(faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik kedua faktor tersebut antara lain; a). Motivator adalah prestasi kerja penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri. b). Faktor kesehatan kerja merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan dan keselamatan kerja.

Dalam teori pengharapan (*victor vroom*), motivasi kerja seseorang sangat ditentukan tujuan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan. Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain:

- a. Upah atau gaji yang sesuai, upah atau gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan. Upah umumnya berupa uang atau materi lainnya. Karyawan yang diberi upah atau gaji sesuai kerja yang dilakukan atau sesuai harapan, membuat karyawan bekerja secara baik dan bersungguh-sungguh. Dengan demikian hasil produksi sesuai target yang ditentukan perusahaan.
- b. Keamanan kerja yang terjamin, karyawan dalam bekerja membutuhkan konsentrasi dan ketenangan jiwa dan dapat diwujudkan dalam bentuk keamanan kerja. Jaminan keselamatan kerja dan asuransi apabila terjadi kecelakaan membuat karyawan bekerja dengan sepenuh hati.
- c. Kehormatan dan pengakuan, kehormatan dan pengakuan terhadap karyawan dapat diberikan dengan penghargaan atas jasa dan pengamian karyawan. Kehormatan dapat berupa bonus atau cinderamata bagi karyawan yang berprestasi. Sedangkan pengakuan

- dapat diberikan dengan melakukan promosi jabatan.
- d. Perlakuan yang adil-adil bukan berarti diberikan dengan jumlah sarna bagi seluruh karyawan. Perlakuan adil diwujudkan dengan pemherian gaji, penghargaan, dan promosi jabatan sesuai presksi karyawan. Bagi karyawan yang berprestasi dipromosikan jabatan yang lebih tinggi, sedangkan karyawan yang kurang berprestasi diberi motivasi untuk lebih berprestasi sehingga suatu saat memperoleh promosi jabatan. Uraian tersebut inerupakan salah satu perlakuan adil sesuai prestasi karyawan, sehingga karyawan berlomba berprestasi dengan baik.
 - e. Pimpinan yang cakap, jujur, dan berwibawa, pimpinan perusahaan merupakan orang, yang menjadi motor penggerak bagi perjalanan roda perusahaan. Pimpinan yang memiliki kernampuan memimpin inenmbuat karyawan segan dan hormat. Pimpinan juga ditun jujur sehingga pimpinan sebagai contoh yang baik bagi karyawan yang dipimpin.
 - f. Suasana kerja yang menarik, hubungan harmonis antara pimpinan dan karyawan atau hubungan vertical membuat suasana kerja baik. Selain itu hubungan harmonis diharapkan juga tercipta antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Kedua hubungan baik tersebut menciptakan kondisi kerja harmonis antara pimpinan dengan karyawan dan antara sesama karyawan, sehingga suasana kerja tidak membosankan.
 - g. Jabatan yang menarik, jabatan merupakan salah satu kedudukan yang diharapkan karyawan. Promosi jabatan yang berjenjang secara baik dengan menduduki jabatan dengan jenjang teratur. Penjenjangan menciptakan berpedoman pada prestasi kerja membuat karyawan menduduki

jabatan dengan jenjang teratur. Penjenjangan menciptakan keadaan kondusif bagi perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya didahului dengan tanggapan adanya tujuan. Ada tiga elemen penting berkaitan dengan motivasi, antara lain:

- a. Motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi di dalam sistem *neurophysiological* yang penampilannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.
- b. Motivasi ditandai dengan munculnya rasa atau *feeling efeksi* seseorang. Dalarn hal ini inotivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
- c. Motivasi akan dirangsang adanya tujuan. Jadi motivasi merupakan respon dari suatu aksi yakni tujuan.

Dari ketiga elemen tersebut, dapat dinyatakan pula bahwa motivasi merupakan sesuatu yang kompleks, motivasi dapat menyebabkan terjadinya suatu perubahan pada diri seseorang. Motivasi berhubungan dengan kejiwaan, perasaan, emosi untuk kemudian bertindak melakukan sesuatu.

Motivasi bagi individu dalam kehidupan sehari-hari merupakan hubungan yang komplementer yang berarti saling melengkapi satu sarana lain. Motivasi merupakan pendorong bagi perbuatan seseorang terutama dalam berorientasi pencapaian tujuan. Unsur motivasi seseorang melakukan perbuatan karena terdorong oleh nalurinya, keinginan mencapai kepuasan atau mungkin kebutuhan hidupnya yang sangat mendesak.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang memberikan dorongan atau rangsangan kepada karyawan agar bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah seperangkat dorongan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang paling tidak sebagian turut menghasilkan tindakan produktif tertentu. Motivasi juga berarti dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan dia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan dia melakukan tindakan tertentu.

SIMPULAN

Karya ilmiah ini cenderung mengangkat isu pembahasan tentang pengaruh kecerdasan emosional pimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Lebih rinci dijelaskan bahwa produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi organisasi karena apabila tenaga kerja dalam organisasi mempunyai kerja yang tinggi, maka organisasi akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin. Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya produktivitas dan merugikan organisasi.

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lainnya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, motivasi kerja teknologi, sarana, produksi, kesenipatan kerja dan kesempatan berprestasi serta lingkungan kerja yang mendukung produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para pegawai yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama maka secara tidak langsung akan

meningkatkan produktivitas. Sedangkan apabila motivasi pegawai lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak baik.

Berdasarkan teori tersebut di atas dapat diasumsikan bahwa dengan motivasi kerja berpengaruh pula dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai, sebaliknya dengan motivasi kerja yang menurun juga akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, 2002, *Membangun sistem pelayanan publik yang Memihak Pada Rakyat*, Buletin Populasi Vol. 13 No. 1, Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Ali,1., 2003, *Kebijaksanaan Pendidikan; Perumusan, Pelaksanaan dan Penilaiannya*, FKIP IKIP, Malang.
- Arikunto, S., 2010, *Manajemen penelitian*, cetakan Ketujuh, Rineka cipta Jakarta.
- Attia, M.1-1., 2008, *Bimbingan Pendidikan dan Pekerjaan*, Bulan Bintang, Jakarta.
- Ayub, 2010, *Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bunyamin M., Ruyadi Y., 1996. *Penuntun Belajar Sosiologi 2*, Ganeca Exact, Bandung.
- Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2002, *Kamus Bahasa Indonesia*, Depdikbud.
- Siagian, S.P., 2002, *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Gunung Agung, Jakarta.