

PENGARUH TRAINING MOTIVASI DAN ESQ TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sayer Zulkarnaen¹, Setyo Riyanto²

¹Economic Business Faculty Student, Universitas Mercu Buana, Jakarta

²Economic Business Faculty Lecturer, Universitas Mercu Buana, Jakarta

Email: sayerzul29@gmail.com

Abstract: Employees with all the burdens, responsibilities and conflicts experienced at work will be able to subvert them, so they can no longer be productive. However, with the ability to manage emotions well, it is hoped that conflicts can be controlled and directed at positive things to have a positive impact on employees and organizations. In addition, emotional intelligence has also been ensured to have an important role at work, especially in employee performance. In addition to emotional intelligence, most employees need the motivation to feel comfortable with their work and work optimally. Some employees are motivated by money, while others find recognition and appreciation motivating personally. The level of motivation at work has a direct impact on employee productivity. Motivated and passionate workers about their work to carry out their responsibilities to the best of their ability, and as a result, the number of production increases. Employee motivation is considered a force that encourages employees to achieve certain organizational goals and objectives.

Keywords: *effectiveness, motivation, emotional intelligence, employee performance*

Abstrak: Karyawan dengan segala beban, tanggung jawab dan konflik yang dialami di tempat kerja akan mampu menumbangkannya, sehingga tidak mampu lagi produktif. Namun dengan kemampuan mengelola emosi dengan baik, diharapkan konflik dapat dikendalikan dan diarahkan pada hal-hal yang positif sehingga dapat berdampak positif bagi karyawan dan organisasi. Selain itu, kecerdasan emosional juga telah dipastikan memiliki peran penting di tempat kerja terutama pada kinerja karyawan. Selain kecerdasan emosional, sebagian besar karyawan membutuhkan motivasi untuk merasa nyaman dengan pekerjaan mereka dan bekerja secara optimal. Beberapa karyawan termotivasi uang sementara yang lain menemukan pengakuan dan penghargaan memotivasi secara pribadi. Tingkat motivasi di tempat kerja memiliki dampak langsung pada produktivitas karyawan. Pekerja yang termotivasi dan bersemangat tentang pekerjaan mereka melaksanakan tanggung jawab mereka dengan kemampuan terbaik mereka dan sebagai hasilnya jumlah produksi meningkat. Motivasi karyawan dianggap sebagai kekuatan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi tertentu.

Kata kunci: *efektivitas, motivasi, kecerdasan emosional, kinerja karyawan*

Copyright (c) 2022 The Authors. This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat memenangkan persaingan globalisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan atau keberhasilan perusahaan. SDM menjadi

aspek penting bahkan menjadi aset yang perlu dijaga dan dikembangkan dengan baik dalam menentukan kinerja organisasi (Hauhnafi, 2015). Kinerja adalah hasil kerja. proses seseorang yang bergantung pada keahliannya, baik berupa barang (fisik) maupun jasa (nonfisik) yang memiliki karakteristik kuantitas dan kualitas dalam jangka waktu tertentu berdasarkan tujuan organisasi dan berhasil tergantung pada karyawannya (Budiyanto dan Mochklas, 2020). Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai agar keberhasilan organisasi dapat terjamin. Selain faktor eksternal seperti sikap manajemen, alat kerja dan rekan kerja, faktor internal karyawan seperti kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan motivasi kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan (Erika *et al.*, 2021). Kinerja karyawan dapat berdampak pada keunggulan bersaing yang membantu organisasi memenangkan persaingan globalisasi (Ajabar, S.IP., 2020).

Karyawan dengan segala beban, tanggung jawab dan konflik yang dialami di tempat kerja akan mampu menumbangkannya, sehingga tidak mampu lagi produktif. Namun dengan kemampuan mengelola emosi dengan baik, diharapkan konflik dapat dikendalikan dan diarahkan pada hal-hal yang positif sehingga dapat berdampak positif bagi karyawan dan organisasi. Selain itu, kecerdasan emosional juga telah dipastikan memiliki peran penting di tempat kerja terutama pada kinerja karyawan (Gandung dan Suwanto, 2022).

Selain kecerdasan emosional, sebagian besar karyawan membutuhkan motivasi untuk merasa nyaman dengan pekerjaan mereka dan bekerja secara optimal. Beberapa karyawan termotivasi uang sementara yang lain menemukan pengakuan dan penghargaan memotivasi secara pribadi. Tingkat motivasi di tempat kerja memiliki dampak langsung pada produktivitas karyawan. Pekerja yang termotivasi dan bersemangat tentang pekerjaan mereka melaksanakan tanggung jawab mereka dengan kemampuan terbaik mereka dan sebagai hasilnya jumlah produksi meningkat. Motivasi karyawan dianggap sebagai kekuatan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi tertentu (Gandung dan Suwanto, 2022).

Saat ini, ini motivasi adalah salah satu masalah dalam organisasi karena setiap organisasi ingin memanfaatkan sumber daya keuangan dan manusianya

sebaik mungkin. proses menginspirasi orang untuk bertindak untuk mencapai tujuan dengan motivasi (Riyanto *et al.*, 2021). Motivasi seseorang dipengaruhi oleh faktor biologis, intelektual, sosial dan emosional. Setiap orang memiliki aktivitas, peristiwa, orang, dan tujuan dalam hidupnya yang menurutnya memotivasi. Dengan menggunakan kepuasan intrinsik dan faktor ekstrinsik organisasi dapat menginspirasi motivasi karyawan dalam bekerja (Setyo Riyanto *et al.*, 2021).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif tinjauan pustaka. Metodologi penelitian literatur adalah membaca, menganalisis, dan mengurutkan literatur untuk mengidentifikasi atribut penting bahan. Secara umum, analisis kualitatif adalah untuk mengklasifikasikan informasi yang terkandung dalam literatur, untuk memilih contoh khas untuk mengatur kembali dan sampai pada kesimpulan berdasarkan deskripsi kualitatif. Analisis kualitatif adalah mempelajari apakah objek yang diteliti memiliki sifat tertentu atau mempelajari alasan-alasan kebetulan dan analisis proses.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karyawan yang memiliki kemampuan mengelola kecerdasan emosional yang baik akan dapat meningkatkan kepuasannya terhadap hasil kerjanya, sehingga terlihat dapat meningkatkan kinerja karyawan (Mandala dan Dihan, 2018). Hal tersebut dikarenakan ketika segala macam hal yang dianggap sebagai beban dan konflik dapat dikendalikan dengan baik oleh karyawan sehingga karyawan akan mampu mengarahkan emosi ke arah yang positif seperti semangat dalam bekerja. Dengan demikian, kecerdasan emosional menjadi salah satu aspek penting yang berguna dalam memecahkan masalah dalam suatu organisasi untuk meningkatkan dorongan dan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan (Sowmya dan Panchanatham, 2015). Oleh karena itu, kecerdasan emosional karyawan yang tinggi akan mampu meningkatkan motivasi karyawan (Supriadi dan Sefnedi, 2017).

Hasil penelitian Supriadi dan Sefnedi (2017) juga didukung oleh penelitian lain (Magnano dan Craparo, 2016; Sontakke, 2016; Sudarsih *et al.*, 2018; Kumar

dan Maheshwari, 2019) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap pekerjaan. motivasi. Artinya kecerdasan emosional yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan kecerdasan yaitu sebesar 80%, sedangkan 20% sisanya dipengaruhi oleh kecerdasan lain seperti kecerdasan spiritual. Karyawan yang memiliki kemampuan mengelola emosi dengan baik serta mampu mengarahkan konflik dan semua beban kerja pada hal-hal yang positif seperti pencapaian tujuan (Carmichael, 2005).

Hal ini dapat terjadi ketika karyawan mampu mengarahkan konflik yang sedang dialaminya ke hal-hal yang positif seperti pengembangan diri dan kebangkitan kembali dari keterpurukan terutama di tempat kerja. Karyawan akan mampu menyelesaikan segala macam masalah dan tugas berat dengan kemampuan manajemen emosi yang baik. Dengan demikian, pegawai dengan kemampuan pengelolaan emosi yang baik akan mampu mengarahkannya ke arah pencapaian tujuan seperti kinerja pegawai yang baik dan maksimal. Banyak penelitian mengungkapkan bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi (Wong *et al.*, 2007; Ali, 2013; Triana, 2013; Mahmood *et al.*, 2015; Ahmed *et al.*, 2016; Rexhepi dan Berisha, 2017; Widayanti dan Palupiningdyah, 2019; Masitoh dan Sudarma, 2019).

Selain itu, penelitian lain menyatakan bahwa ketika seorang karyawan memiliki kemampuan manajemen emosi yang buruk, tertutup, dan tidak pandai berkomunikasi dengan orang lain, maka kinerja karyawan tersebut tidak dapat berkembang (Rizaldi, 2021). Motivasi kerja pada karyawan ditandai dengan adanya dorongan kuat yang muncul dari dalam diri karyawan untuk melakukan tindakan menuju pencapaian tujuan (Oktaviani, 2019) Oleh karena itu, motivasi kerja memegang peranan penting dalam kontribusi karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pekerja adalah faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik (Ajabar, S.IP., 2020). Setiap organisasi sekarang berusaha melakukan yang terbaik untuk memotivasi karyawan mereka. Hal tersebut dikarenakan organisasi sudah mulai memahami pentingnya motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Artinya, ketika

karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat (Pramesti dan Riyanto, 2018).

Salah satu permasalahan yang muncul dalam organisasi adalah rendahnya motivasi kerja karyawan. Padahal motivasi ini diperlukan untuk merangsang agar hasil atau keluaran kerja pegawai tetap berada dalam standar dan bahkan terus meningkat sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Namun dengan adanya kecerdasan emosional yang ditandai dengan kemampuan karyawan dalam mengelola emosi karyawan, memahami diri sendiri untuk dapat tenang ketika sedang marah dan menggunakan emosi positif dalam menyelesaikan masalah akan membawa karyawan untuk bangkit dari keterpurukan karena emosi selalu ada. diarahkan pada hal-hal yang positif. Hal di atas menyatakan bahwa kecerdasan emosional dinilai berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin banyak motivasi kerja karyawan (Gandung dan Suwanto, 2022).

Motivasi kerja dalam organisasi dinilai memiliki berbagai dampak positif terhadap perilaku karyawan dan hasil kerja. Karyawan yang memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi dalam organisasi akan melakukan yang terbaik untuk organisasi. Kontribusi positif pegawai yang tinggi tentunya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai berupa kinerja. Jadi, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan kecerdasan emosional sehingga dapat meningkatkan motivasi pegawai dimana motivasi kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai (Setiyati dan Hikmawati, 2020).

Hal ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja (Yogatama, 2018). Motivasi menempati tempat dan posisi penting dalam keseluruhan proses manajemen. Teknik ini dapat digunakan secara bermanfaat untuk mendorong pekerja memberikan kontribusi positif untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi diperlukan karena sifat manusia membutuhkan semacam bujukan, dorongan atau insentif untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Hal ini menunjukkan pentingnya memotivasi karyawan (Riyanto dan Herlissha, 2020).

Motivasi bertindak sebagai teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada tingkat yang berbeda. Motivasi karyawan merupakan salah satu fungsi yang harus dilakukan oleh setiap manajer bersama dengan fungsi manajerial lainnya. Seorang manajer harus berfungsi sebagai teman dan motivator bawahannya. Motivasi berguna dalam segala aspek kehidupan bahkan kehidupan keluarga kita (Riyanto *et al.*, 2017). Sama halnya dengan bisnis. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sangatlah penting. Ini adalah bagian integral dari proses manajemen itu sendiri. Motivasi adalah instrumen yang membantu di tangan manajemen dalam menggairahkan tenaga kerja. Motivasi meningkatkan kemauan pekerja untuk bekerja, sehingga meningkatkan efektivitas organisasi (Zakaria dan Herawati, 2021).

Pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan yaitu karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif daripada karyawan yang tidak termotivasi., karyawan yang tidak termotivasi cenderung menghabiskan sedikit atau tidak ada usaha dalam pekerjaan mereka, menghindari tempat kerja sebanyak mungkin, meninggalkan organisasi jika diberi kesempatan dan menghasilkan pekerjaan berkualitas rendah dan karyawan yang merasa termotivasi untuk bekerja cenderung gigih, kreatif dan produktif, menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi yang mereka lakukan dengan sukarela.

Motivasi dapat berpengaruh terhadap banyak hal yaitu karyawan yang termotivasi akan lebih produktif . Jika karyawan akan puas dan bahagia maka dia akan melakukan pekerjaannya dengan cara yang sangat mengesankan, dan hasilnya akan baik, sebaliknya karyawan yang termotivasi akan memotivasi karyawan lain dalam kantor. Penting untuk melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, tetapi ciptakan harapan yang realistis dalam prosesnya. Karyawan melakukan pekerjaan yang tepat untuk kepribadian dan keahliannya, dan kinerja yang baik dalam pekerjaan sangat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan tidak mengancam diperlukan untuk mempertahankan tingkat motivasi karyawan yang tinggi. Kebijakan sumber daya manusia yang fleksibel, waktu yang fleksibel, bekerja dari rumah, cuti penitipan anak berkontribusi untuk memiliki pekerja yang lebih bahagia dan lebih termotivasi. Selain itu untuk meningkatkan motivasi yaitu

dengan menciptakan budaya perusahaan yang positif dan ramah karyawan adalah alat motivasi yang tepat (Fani dan Pawirosumarto, 2017; Riyanto *et al.*, 2017).

SIMPULAN

Saat ini, ini adalah salah satu masalah mendesis dalam organisasi karena setiap organisasi ingin memanfaatkan sumber daya keuangan dan manusianya sebaik mungkin. Motivasi adalah kata yang berasal dari kata 'motive' yang berarti kebutuhan, keinginan, keinginan atau dorongan dalam diri seseorang. Ini adalah proses menginspirasi orang untuk bertindak untuk mencapai tujuan. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh faktor biologis, intelektual, sosial dan emosional. Setiap orang memiliki aktivitas, peristiwa, orang, dan tujuan dalam hidupnya yang menurutnya memotivasi. Dengan menggunakan kepuasan intrinsik dan faktor ekstrinsik organisasi dapat menginspirasi motivasi karyawan dalam bekerja.

Karyawan dengan segala beban, tanggung jawab dan konflik yang dialami di tempat kerja akan mampu menumbangkannya, sehingga tidak mampu lagi produktif. Namun dengan kemampuan mengelola emosi dengan baik, diharapkan konflik dapat dikendalikan dan diarahkan pada hal-hal yang positif sehingga dapat berdampak positif bagi karyawan dan organisasi. Selain itu, kecerdasan emosional juga telah dipastikan memiliki peran penting di tempat kerja terutama pada kinerja karyawan. Selain kecerdasan emosional, sebagian besar karyawan membutuhkan motivasi untuk merasa nyaman dengan pekerjaan mereka dan bekerja secara optimal.

Beberapa karyawan termotivasi uang sementara yang lain menemukan pengakuan dan penghargaan memotivasi secara pribadi. Tingkat motivasi di tempat kerja memiliki dampak langsung pada produktivitas karyawan. Pekerja yang termotivasi dan bersemangat tentang pekerjaan mereka melaksanakan tanggung jawab mereka dengan kemampuan terbaik mereka dan sebagai hasilnya jumlah produksi meningkat. Motivasi karyawan dianggap sebagai kekuatan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi tertentu.

DAFTAR RUJUKAN

Ajabar, S.IP., M. M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia - Ajabar - Google Buku. In *CV BUDI UTAMA*.

- Budiyanto, E., dan Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Erika, A., Qomari, N., dan Noviandari, I. (2021). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Prestasi Belajar. *UBHARA Management Journal*, 1(1).
- Fani, N. M., dan Pawirosumarto, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intensi Turnover Di PT. JNE. *Swot*, VII(3).
- Gandung, M., dan Suwanto, S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sony Indonesia Di Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(1).
<https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i1.17628>
- Huhnafi, M. (2015). Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen. *Managemen*, 1(1).
- Oktaviani, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan Dan Listrik Medan. *Universitas Sumatra Utara*.
- Pramesti, R., dan Riyanto, S. (2018). The Effect of Motivation, Work Discipline, and Compensation Toward Employee Performance. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 1(1).
- Riyanto, S., Endri, E., dan Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. In *Problems and Perspectives in Management* (Vol. 19, Issue 3). [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Riyanto, S., dan Herlisha, N. (2020). Job Satisfaction Management, Work Motivation and Employee Engagement to Job Satisfaction Management, Work Motivation and Employee Engagement to Improve Employee Performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(7).
- Riyanto, S., Sutrisno, A., dan Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock

- Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3).
- Rizaldi, A. (2021). Pengelolaan Kinerja Karyawan Melalui Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja. *JOURNAL OF APPLIED BUSINESS ADMINISTRATION*, 5(1). <https://doi.org/10.30871/jaba.v5i1.2033>
- Setiyati, R., dan Hikmawati, E. (2020). Strategi meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja 1). *Forum Ilmiah*, 17(2).
- Setyo Riyanto Endri Endri Novita Herlisha, A., Riyanto, S., Endri, E., dan Herlisha, N. (2021). “Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement” Number Of References 50 Number Of Figures 0 Number Of Tables 8. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3).
- Yogatama, A. N. (2018). Kecerdasan Spiritual Dalam Prestasi Kerja Karyawan. *An-Nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 05(April).
- Zakaria, Y. A., dan Herawati, J. (2021). Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Dengan Kompetensi Dan Kompensasi Melalui Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervenig Pada Pegawai Bumdes Panggung Lestari, Panggunharjo, Sewon, Bantul. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 6(1). <https://doi.org/10.54066/jbe.v6i1.92>