HUBUNGAN ANTAR MANUSIA DALAM MENCIPTAKAN MOTIVASI PEGAWAI , UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KINERJA PEGAWAI

OLEH :

WULAN RAHMA SAFITRI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

Email: wulanrahma1998@gmail.com

ABSTRAK

Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan tentang bagaimana menciptakan motivasi pegawai meningkatkan produktivitas kinerja pegawai melalui bagaimana hubungan antar manusia khususnya hubungan pemimpin dengan pegawai, pegawai dengan pemimpin, dan sesama pegawai. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif, karena akan mendeskripsikan tentang motivasi pegawai dan kepuasan kerja pegawai agar terciptanya peningkatan kinerja pegawai tersebut melalui hubungan antar manusia. Kesimpulannya bagi pimpinan agar dapat membina anggotanya atau pegawainya dalam hal meningkatkan hubungan antar manusia, yaitu dengan mengembangkan sikap saling menghargai, empati, keterbukaan, senantiasa memupuk rasa kepercayaan, serta selalu hangat dalam pergaulan sehari-hari. Hal ini berguna dalam rangka menciptakan motivasi pegawai

Kata Kunci : Hubungan manusia ,motivasi pegawai ,produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Hal ini

dikarenakan adanya interaksi antar individu itu sendiri, pada organisasi maupun pada teknologinya. Hal ini mengakibatkan kehidupan dinamik dalam suatu organisasi akan menjadi suatu dinamika itu sendiri.

Pegawai merupakan komposisi yang memegang peranan utama dalam organisasi, karena pegawai bertanggung jawab untuk kegiatan atau pelaksanaan program yang telah disusun. Disamping itu pegawai juga merupakan faktor utama dalam pelaksanaan tugas program-program yang telah ditetapkan organisasi.

Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal dengan adanya gairah dalam bekerja atau tertanam motivasi yang besar dalam diri pegawai itu sendiri. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 1999). Wexley dan Yukl (dalam As'ad 2011) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directed*. Pengertian motivasi seperti yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (1977) adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 1999). (Ermita 2012)

Oleh karena itu, seorang manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja seseorang. Ada faktor lain juga ikut mempengaruhi, seperti pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan persepsi peranan.

PEMBAHASAN

Konsep hubungan antar manusia masalah kepemimpinan manajerial erat kaitannya dengan semua tingkah laku dan sikap yang ada dalam suatu

organisasi. Memang tidak ada aturan-aturan yang khusus dalam manajemen tentang cara memperbaiki moral para karyawan, karena kepemimpinan manajerial itu sendiri sesungguhnya adalah suatu seni yang berdasarkan pada sikap mental terhadap hubungan antara manusia(human relation). (Hamalik, 1993)

Hubungan antar manusia (HAM) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai. Adapun yang dimaksud dengan HAM menurut Sarwoto (1991:84) adalah keseluruhan hubungan baik yang formal maupun informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta iklim kerja yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan Selanjutnya, Effendy (1993:41) menyatakan bahwa: Hubungan antar manusia pada dasarnya disebut juga dengan istilah Human Relations, pemberian makna terhadap proses rohaniah yang tertuju kepada kebahagiaan dan kepuasan yang berdasarkan watak, sifat, perangai, kepribadian, tingkah laku dan lain-lain aspek kejiwaan yang terdapat pada diri manusia. Selanjutnya Hasibuan (2005:131) mengatakan bahwa hubungan antar manusia adalah “hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi kepentingan bersama. Kemudian Siagian (1999:7) menjelaskan bahwa hubungan antar manusia adalah keseluruhan rangkaian hubungan yang bersifat formal antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, serta antara bawahan dengan bawahan lain yang harus dibina dan dipelihara sedemikian rupa, sehingga tercipta suatu team work dan suasana kerja yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan.

Effendy (1993: 48) mengemukakan ada dua pengertian hubungan antar manusia, yakni hubungan dalam arti luas dan arti sempit. Dalam arti luas hubungan antar manusia adalah :komunikasi persuasif yang dilakukan seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan pada kedua belah pihak yang dilakukan di mana saja dan kapan saja serta dalam semua aspek kehidupan. Sedangkan hubungan antar manusia dalam arti yang sempit yaitu : komunikasi persuasif yang dilakukan seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (work situation) dan dalam organisasi kekerjaan (woerk organization untuk menggugah

kegairahan dan kegiatan untuk bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan antar manusia adalah kegiatan komunikasi persuasif yang bukan hanya sekedar relasi atau hubungan saja melainkan suatu aktivitas dan suatu kegiatan untuk mengembangkan rasa bahagia dan rasa puas, serta kegiatan untuk meningkatkan dan mengembangkan lebih produktif dan memuaskan. Komunikasi persuasif yang dimaksud di sini adalah komunikasi yang bersifat membujuk agar tercipta hubungan yang baik.

Hubungan Antar Manusia yang intim dan harmonis antara pegawai dengan pimpinan, antara sesama pegawai akan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, sebagaimana yang dikatakan Effendy (1993:58) bahwa tujuan hubungan antar manusia adalah untuk menggugah kegairahan dan kegiatan kerja dengan semangat kerja yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati. Dipertegas lagi oleh Wursanto (1991:170) bahwa hubungan antar manusia sangat penting dan harus dijalankan dalam organisasi karena dengan mengadakan hubungan antar manusia pemimpin dapat membantu memecahkan persoalan yang dihadapi oleh pegawai, rintangan dalam berkomunikasi dapat dihindarkan, salah pengertian dalam organisasi dapat dihindarkan, dapat mengembangkan sifat dan tabiat manusia serta dapat diperoleh kesan hati para pegawai, moral pegawai, loyalitas, disiplin dan produktifitas tinggi dalam organisasi tersebut. Pimpinan sebagai top manajer diharapkan dapat membina hubungan antar manusia yang efektif di kantor sehingga dengan meningkatkan hubungan antar manusia ini bisa membawa pengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

Sedangkan Wursanto (1991:170), menyatakan bahwa hubungan kemanusiaan sangat penting dan harus dijalankan dalam organisasi atau dalam kantor karena: 1) Dengan mengadakan hubungan kemanusiaan, pemimpin dapat membantu memecahkan persoalan yang dihadapi oleh karyawan baik secara individual maupun secara kelompok, sehingga mereka puas, dan mudah digerakkan ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. 2) Dengan mengadakan hubungan kemanusiaan, rintangan-rintangan dalam komunikasi

dapat dihindarkan, 3) Dengan mengadakan hubungan kemanusiaan, salah pengertian dapat dihindari, 4) Hubungan kemanusiaan dapat mengembangkan secara baik sifat dan tabiat manusia. Demikian pentingnya hubungan antar manusia bagi pegawai di perkantoran, dimana dengan adanya hubungan antar manusia yang baik akan tercipta saling pengertian dan kerjasama yang baik antar personil yang selanjutnya akan memperlancar organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagaimana yang dikemukakan Hasibuan (2005:137) bahwa tujuan dari hubungan antar manusia adalah mendorong kerjasama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama

Dengan demikian pimpinan perlu melakukan hubungan antar manusia yang baik terhadap pegawai agar tujuan organisasi dapat dilaksanakan dengan baik. Oleh karena itu hubungan antar manusia dapat didorong oleh motif-motif tertentu, dan perubahan/bekerja akan berhasil bila didasarkan pada motivasi yang ada.

Didalam rumusan ini, ada tiga unsur yang saling berkaitan dari adanya pemberian motivasi pegawai dengan hubungan antar manusia, yaitu:

1. Motivasi mulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi. Perubahan-perubahan dalam motivasi timbul dari perubahan-perubahan tertentu dalam sistem neurophysiologis dalam organisme manusia
2. Motivasi ditandai oleh munculnya peranan affective arousal. Mula-mula merupakan ketegangan psikologis, lalu merupakan suasana emosi. Suasana emosi ini menimbulkan kelakuan yang bermotif. Perubahan ini hanya dapat diamati pada perbuatan. Seseorang yang terlibat dalam situasi diskusi, karena tertarik dalam suatu masalah yang dibicarakan sehingga dia berbicara dengan bahasa dan kata-kata secara cepat dan lancar.
3. Motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. Pribadi yang bermotivasi mengadakan respon-respon yang tertuju ke arah suatu tujuan. Respon-respon itu berfungsi mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh perubahan energi dalam dirinya. Setiap respon merupakan suatu langkah ke arah pencapaian tujuan.

Faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan. (Sutrisno, 2009)

a) Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1. Keinginan untuk dapat hidup** merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk: memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- 2. Keinginan untuk dapat memiliki** dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak sekali kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan** seseorang mau bekerja disebabkan dengan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan bekerja, dan sebagainya.
- 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan** bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: adanya penghargaan

dan prestasim\, adanya hubungan yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5. **Keinginan untuk berkuasa** akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk untuk berkuasa dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

b) Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

1. **Kondisi lingkungan kerja** lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat bekerja .
2. **Kompensasi yang memadai** merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini sangat jelas bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.
3. **Supervisi yang baik** fungsinya adalah memberikan pngarahan, membimbing kerja karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanoa mebuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi ini dekat dengan para karyawan ini menguasai lika-

liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

4. **Adanya jaminan pekerjaan** seseorang akan mau bekerja secara mati-matian mengorbankan apa yang ada dalam dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam suatu perusahaan saja, tidak usah pindah sama sekali. Hal ini akan terwujud apabila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.
5. **Status dan tanggung jawab** merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan ada kesempatan menduduki suatu jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki suatu jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.
6. **Perturan yang fleksibel** bagi perusahaan yang besar telah diterapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

Hal-Hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban para pemimpin, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seorang pimpinan perlu memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu:

- 1. Memahami perilaku bawahan** artinya seorang pemimpin dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memperhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing. Dengan memahami perilaku tersebut maka akan lebih memudahkan tugasnya dalam memberi motivasi. Disini pimpinan dituntut mengenal seseorang, karena tidak ada orang mempunyai perilaku yang sama.
- 2. Harus berbuat dan berperilaku realistis** seorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memverikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing. Dalam memberi motivasi, bawahan harus menggunakan pertimbangan-pertimbangan yang logis dan dapat dilakukan oleh bawahan.
- 3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda** tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecendrungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.
- 4. Mampu menggunakan keahlian** seorang pimpinan yang dihendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk –beluk pekerjaan, mempunyai kiat sendiri dalam menyelesaikan masalah ,apalagi masalah yang dihadapi bawahan dalam melaksanakan tugas. Untuk itu mereka dituntut dapat menggunakan keahliannya: menciptakan iklim kerja yang menyenangkan; memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi; membagi tugas sesuai dengan kemampuan para bawahan; memberi umpan balik tentang hasil pekerjaan; dan memberi kesempatan kepada bawahan untuk maju dan berkeaktivitas.
- 5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang** pemberian motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pimpinan sendiri. Seorang pimpinan harus memperlakukan seorang bawahan sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk

melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, motivasi harus dapat mendorong setiap karyawan untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan.

6. **Harus dapat memberi keteladanan** keteladanan merupakan guru yang terbaik, tidak guna seribu kata apabila perbuatan seseorang tidak menggambarkan perbuatannya. Orang tidak menaruh hormat dan simpati pada pemimpinnya yang hanya pandai berkata tetapi tidak dapat berbuat seperti apa yang dikatakannya. Dengan keteladannya seorang pemimpin, bawahan akan dapat termotivasi bagaimana cara bekerja dengan baik, berkata, dan berbuat yang baik. Oleh sebab itu, dalam motivasi bawahan faktor contoh dan keteladanan ini memegang peranan penting. Bila pemimpin tidak ingin bawahannya merokok di ruangan ber-AC, maka pemimpin harus mencontohkan tidak merokok di ruangan ber-AC. Dengan demikian, suatu pemberian motivasi dapat diberikan tidak melalui kata-kata tetapi dengan sikap yang baik.

Produktivitas kerja yang merupakan kinerja karyawan sebagai perwujudannya adalah performance appraisal atau penilaian kerja, sering mengalami kendala. Kendala ini berupa penilaian kerja yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan. Atasan kadang memberikan penilaian kerja yang sering mengikuti unsur subjektivitas. Sehingga penilaian kerja tinggi, namun kinerja dalam keseharian kerjanya cenderung rendah. Hal ini nantinya akan berdampak pada pengelolaan sumber daya manusia yaitu karyawan di perusahaan tersebut. Perusahaan akan mengalami kesulitan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya berdampak pada produktivitas kerja. (Nuszep 2004)

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dengan peningkatan. Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu: (a) aspek

kemampuan manajemen tenaga kerja ; (b) aspek efisiensi tenaga kerja; dan (c) aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya.

SIMPULAN Dan SARAN

Hubungan antar manusia adalah kegiatan komunikasi persuasif yang bukan hanya sekedar relasi atau hubungan saja melainkan suatu aktivitas dan suatu kegiatan untuk mengembangkan rasa bahagia dan rasa puas, serta kegiatan untuk meningkatkan dan mengembangkan lebih produktif dan memuaskan. Komunikasi persuasif yang dimaksud di sini adalah komunikasi yang bersifat membujuk agar tercipta hubungan yang baik. Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan, diantaranya faktor intern: keinginan untuk dapat hidup; keinginan untuk dapat memiliki; keinginan untuk memperoleh penghargaan; keinginan untuk memperoleh pengakuan; keinginan untuk berkuasa. Dan faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor ekstern itu adalah: kondisi lingkungan kerja; kompensasi yang memadai; supervisi yang baik; adanya jaminan pekerjaan; status dan tanggung jawab; peraturan yang fleksibel. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam pemberian motivasi adalah; memahami perilaku bawahan; harus berbuat dan berperilaku realistis; tingkat kebutuhan setiap orang berbeda; mampu menggunakan keahlian; pemberian motivasi harus mengacu pada orang; harus dapat memberi keteladanan. Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dengan peningkatan

Dengan adanya hubungan antar manusia di dalam suatu organisasi diharapkan kepada semua pegawai maupun pimpinan agar selalu berinteraksi dengan baik ,baik dari pemimpin itu sendiri terhadap bawahan dalam memberikan motivasi kepada bawahannya agar bawahan dapat meningkatkan produktivitas kinerja nya ,tidak terkecuali bawahan dapat memberikan kinerja terbaik terhadap pimpinannya maupun sesama sejawatnya.

REFERENSI

Ermita, Ermita. 2012. “Hubungan Antar Manusia Dan Semangat Kerja Pegawai.” *Jurnal Pedagogi* 12(2): 70–81.

Hamalik, O. (1993). *Psikologi Manajemen Penuntun Bagi Pemimpin*. Bandung: Trigenda Karya.

Nuszep, Almingo. 2004. “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan.” *Jurnal PSYCHE* 1(1): 50–60.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Prenadamedia Group.