

Ir. Yusuf Rombe M. Allo, M.Psi., CFA., CRMP., ANZIF.



7 KIAS SUKSES MENJADI CEO

Menumbuhkan Motivasi Karyawan untuk
Menunjukkan Performa Terbaiknya

7 KIAM SUKSES MENJADI CEO

**Menumbuhkan Motivasi Karyawan untuk
Menunjukkan Performa Terbaiknya**

Ir. Yusuf Rombe M. Allo, M.Psi., CFA., CRMP., ANZIF.

7 KIAM SUKSES MENJADI CEO
Menumbuhkan Motivasi Karyawan untuk
Menunjukkan Performa Terbaiknya

Tim Penulis:

Ir. Yusuf Rombe M. Allo, M.Psi., CFA., CRMP., ANZIF.

Desain Cover:

Helmaria Ulfa

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Evi Damayanti

ISBN:

978-623-500-519-5

Cetakan Pertama:

November, 2024

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA MEDIA UTAMA

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telepon (022) 87355370

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga buku yang berjudul **“7 Kiat Sukses Menjadi CEO: Menumbuhkan Motivasi Karyawan untuk Menunjukkan Performa Terbaiknya”** dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini hadir sebagai panduan praktis bagi para pemimpin perusahaan, manajer, dan calon CEO yang ingin menciptakan lingkungan kerja yang produktif dengan menumbuhkan motivasi karyawan agar mampu memberikan performa terbaik mereka.

Dalam dunia bisnis yang penuh tantangan, keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh strategi bisnis yang inovatif atau teknologi yang canggih, tetapi juga oleh faktor manusia di dalamnya. Karyawan adalah aset terbesar sebuah perusahaan, dan seorang CEO yang sukses adalah mereka yang mampu memotivasi, memberdayakan, dan menginspirasi timnya untuk mencapai potensi terbaik. Kepemimpinan yang visioner, kemampuan komunikasi yang efektif, serta kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan menjadi kunci penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif.

Buku ini memaparkan tujuh strategi utama yang dapat diterapkan oleh seorang CEO untuk menumbuhkan motivasi karyawan, mulai dari mengembangkan kepemimpinan visioner, pemberdayaan, hingga membangun budaya kerja yang positif. Setiap bab dalam buku ini menguraikan langkah-langkah praktis yang dilengkapi dengan contoh konkret dan wawasan mendalam mengenai bagaimana CEO dapat berperan aktif dalam meningkatkan motivasi dan performa timnya.

Saya berharap buku ini dapat memberikan wawasan baru bagi para pemimpin bisnis yang ingin terus berkembang dan mengembangkan karyawannya. Di tengah persaingan yang semakin ketat, keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola dan memotivasi timnya. Semoga buku ini bermanfaat dan memberikan inspirasi dalam perjalanan kepemimpinan Anda.

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan berkontribusi dalam proses penyusunan buku ini. Semoga buku ini dapat menjadi bagian dari upaya kita bersama dalam menciptakan budaya kepemimpinan yang lebih baik di dunia bisnis.

Penulis

DAFTAR ISI

PRAKATA	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 DUA JENIS KECERDASAN	1
BAB 2 TEORI SEPUTAR MOTIVASI KERJA DAN TINGKAT KECERDASAN	51
A. Prestasi Kerja	51
B. <i>Intelligence</i>	62
C. <i>Emotional Intelligence (EI)</i>	66
D. Motivasi Kerja.....	83
E. Teori Kebutuhan.....	86
F. <i>Emotional Intelligence</i> dan Motivasi Kerja.....	92
BAB 3 HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN	
EMOSIONAL DAN MOTIVASI KERJA	95
A. Karyawan Pintar VS Karyawan Rajin.....	95
B. Survey Terkait Motivasi Kerja Karyawan Dalam Kaitannya Dengan Tingkat Kecerdasan Emosional.....	96
BAB 4 7 STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN	109
A. Strategi Kesatu: Kepemimpinan Visioner	109
B. Strategi Kedua: Pemberdayaan dan Kepercayaan	110
C. Strategi Ketiga: Komunikasi Yang Terbuka dan Transparan.....	112
D. Strategi Keempat: Penghargaan dan Pengakuan	114
E. Strategi Kelima: Pengembangan Karir dan Pelatihan.....	116
F. Strategi Keenam: Menciptakan Budaya Kerja Yang Positif	119
G. Strategi Ketujuh: Kepedulian Terhadap Kesejahteraan Karyawan.....	122

BAB 5 KESIMPULAN	125
GLOSARIUM	128
INDEKS	135
DAFTAR PUSTAKA	137
PROFIL PENULIS	140

1

DUA JENIS KECERDASAN

Secara umum diyakini bahwa kecerdasan yang tinggi di antara karyawan berarti mereka memiliki motivasi tinggi dan berkinerja baik di tempat kerja. Karena kecerdasan merupakan bekal potensial yang memudahkan manusia bekerja dengan baik sehingga mencapai prestasi kerja yang optimal. Pernyataan ini sesuai dengan “Wechsler (1958 dalam Lawinati, 1999) yang mengemukakan bahwa *intelligence* antara lain merupakan *ability to work* (kemampuan untuk bekerja). Demikian pula Thorndike (1974) yang menyatakan bahwa keunggulan dalam bekerja disebabkan dengan tingkat *intelligence* yang tinggi dan yang terbentuk oleh ikatan-ikatan syaraf (*neural bonds*) antara stimulus dan respons yang mendapat penguatan.

Menurut Goleman (2003), penulis buku *Emotional Intelligence* (EI), mengemukakan bahwa manusia mempunyai dua jenis *intelligence*, yaitu:

1. *Intelligence Quotient* (IQ)
2. *Emotional Intelligence* (EI)”

Kedua *intelligence* ini sangat berperan dalam keberhasilan bekerja, demikian juga dalam pergaulan dan dalam hidup bermasyarakat. Walaupun demikian, dalam kehidupan pekerjaan sering ditemukan pekerja atau karyawan yang tidak dapat meraih prestasi kerja yang setara dengan kemampuan *intelligence*-nya. Ada karyawan yang memiliki *intelligence* tinggi tetapi tidak dapat menyesuaikan diri dengan prestasi kerja yang relatif rendah, bahkan sebaliknya ada pula karyawan yang mempunyai *intelligence*

2

TEORI SEPUTAR MOTIVASI KERJA DAN TINGKAT KECERDASAN

A. PRESTASI KERJA

Di dunia kerja, aktivitas kerja merupakan aktivitas yang mendasar. Pekerjaan dapat didefinisikan sebagai suatu proses di mana individu mengerahkan usaha untuk mencapai perubahan perilaku secara keseluruhan, berdasarkan pengalaman pribadinya dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Keberhasilan kerja sangat dipengaruhi oleh seberapa baik tujuan kerja tercapai dan bagaimana karyawan mengalami proses kerja. Keberhasilan ini dapat disebut sebagai prestasi kerja.

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja dievaluasi oleh atasan berdasarkan proses dan hasil kerja karyawan. Penilaian ini bertujuan untuk menentukan seberapa baik proses dan hasil kerja sesuai dengan tujuan instruksional yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan aspek teknis dan perilaku (Winkel, 1987). Proses kerja bersifat disengaja, dan keberhasilan diukur dari kualitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan selama proses berlangsung. Keluaran yang dihasilkan dari pekerjaan ini harus dimonitor dan dievaluasi oleh karyawan. Menurut Gagne (seperti dikutip dalam Winkel, 1987), hasil kerja mencerminkan kemampuan internal (*capability*) individu yang menjadi bagian dari atribut pribadinya, yang memungkinkannya untuk melakukan tugas-tugas yang bermuara pada prestasi (*performance*). Gagne mengidentifikasi

3

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI KERJA

A. KARYAWAN PINTAR VS KARYAWAN RAJIN

Di lingkungan kerja kantor, adalah hal yang umum untuk menemukan karyawan yang kinerja pekerjaannya tidak sesuai dengan tingkat kecerdasan mereka. Beberapa karyawan dengan tingkat kecerdasan tinggi mungkin memiliki performa kerja yang relatif rendah, sementara karyawan dengan tingkat kecerdasan yang lebih rendah dapat mencapai performa yang relatif tinggi. Kinerja karyawan, baik tinggi maupun rendah, tidak hanya ditentukan oleh IQ. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk praktik manajemen dan faktor eksternal, serta faktor internal seperti motivasi kerja, kepribadian, sikap, dan emosi.

Menurut Goleman (2003), untuk mencapai motivasi kerja yang optimal di tempat kerja, tidak hanya dibutuhkan kecerdasan rasional (IQ), tetapi juga kecerdasan emosional (EI). EI sangat penting untuk mengatasi tantangan dan hambatan yang berasal dari dalam dan luar diri karyawan, yang secara langsung berdampak pada kesejahteraan psikologis mereka. Meningkatkan EI dapat meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan performa kerja.

Penelitian mengenai hubungan antara IQ dan performa kerja telah banyak dilakukan di Indonesia, dengan hasil yang secara umum signifikan, meskipun ada juga yang tidak signifikan. Goleman mencatat bahwa penelitian

4

7 STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

A. STRATEGI KESATU: KEPEMIMPINAN VISIONER

Dalam dunia bisnis yang kompetitif dan dinamis, seorang CEO harus memiliki kepemimpinan visioner yang kuat untuk mengarahkan perusahaan menuju kesuksesan jangka panjang. Salah satu komponen paling penting dari kepemimpinan visioner adalah kemampuan untuk mengkomunikasikan visi yang jelas kepada seluruh anggota tim. Visi adalah gambaran jangka panjang dari arah dan tujuan perusahaan. Visi ini harus lebih dari sekadar ambisi pribadi CEO; ia harus menjadi kompas yang memandu seluruh organisasi. Visi yang jelas tidak hanya memberikan gambaran tentang masa depan, tetapi juga harus dapat diartikulasikan dengan cara yang inspiratif, sehingga setiap karyawan merasakan hubungan emosional dengan tujuan tersebut. Dengan komunikasi yang efektif, seorang CEO mampu menumbuhkan pemahaman dan antusiasme di kalangan karyawan mengenai arah perusahaan, mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik demi mencapai tujuan tersebut. Visi yang jelas harus dapat dijelaskan dengan cara yang mudah dipahami dan diserap oleh setiap lapisan karyawan, mulai dari manajer hingga staf di lini depan.

Selain itu, seorang CEO yang visioner juga harus mampu menghubungkan visi dengan motivasi karyawan. Visi yang menginspirasi akan terasa lebih relevan bagi karyawan jika mereka bisa melihat bagaimana peran mereka

5

KESIMPULAN

Secara umum diyakini bahwa kecerdasan yang tinggi di antara karyawan berarti mereka memiliki motivasi tinggi dan berkinerja baik di tempat kerja. Karena kecerdasan merupakan bekal potensial yang memudahkan manusia bekerja dengan baik sehingga mencapai prestasi kerja yang optimal. *Intelligence* merupakan *ability to work*. Selanjutnya bahwa keunggulan dalam bekerja disebabkan dengan tingkat *intelligence* yang tinggi dan yang terbentuk oleh ikatan-ikatan syaraf (*neural bonds*) antara stimulus dan respons yang mendapat penguatan. Pada dasarnya manusia mempunyai dua jenis *intelligence*, yaitu:

1. *Intelligence Quotient* (IQ)
2. *Emotional Intelligence* (EI)

Kedua *intelligence* ini sangat berperan dalam keberhasilan bekerja, demikian juga dalam pergaulan dan dalam hidup bermasyarakat. Walaupun demikian, dalam kehidupan pekerjaan sering ditemukan pekerja atau karyawan yang tidak dapat meraih prestasi kerja yang setara dengan kemampuan *intelligence*-nya. Ada karyawan yang memiliki *intelligence* tinggi tetapi tidak dapat menyesuaikan diri dengan prestasi kerja yang relatif rendah, bahkan sebaliknya ada pula karyawan yang mempunyai *intelligence* yang relatif rendah tetapi dalam kenyataannya mampu bekerja dengan prestasi tinggi.

Ada beberapa strategi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, adalah:

1. Strategi Pertama: Kepemimpinan yang Visioner

Dalam dunia bisnis yang kompetitif dan dinamis, seorang CEO harus memiliki kepemimpinan visioner yang kuat untuk mengarahkan perusahaan menuju kesuksesan jangka panjang. Salah satu komponen paling penting dari kepemimpinan visioner adalah kemampuan untuk mengkomunikasikan visi yang jelas kepada seluruh anggota tim.

DAFTAR PUSTAKA

- Achir, Y. C. A. (1988). Pola asuh dalam keluarga menuju keberhasilan pribadi. Makalah dipresentasikan pada seminar sehari: Menuju keberhasilan pribadi dengan IQ, Keterampilan sosial dan kematangan emosi. Jakarta.
- Anoraga, P. & Suyati, (1995). Psikologi industri dan sosial. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Azwar, S. (1996). Psikologi inteligensi. Jakarta: PT. Pustaka Belajar.
- Atwater, E. (1983). Psychology of adjustment. New Jersey: Prentice-Hall. Inc.
- Arkinson, R. L. (1991). Pengantar psikologi. Diterjemahkan oleh Nurjanah Taufiq. Jakarta: Erlangga.
- Asnawi, S. (2002). Teori motivasi: dalam pendekatan psikologi industri dan organisasi. Jakarta: Studia Press.
- Anastasi, A. & Urbina, S. (1997). Psychological testing. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Cattel, P & Cattel, R. (1994). Petunjuk praktis penggunaan test CFIT. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Bar-On, R. (1997). Bar-On emotional quotient inventory. Toronto: Multi-Health Systems Inc.
- Cut Zurnali, 2004, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance PT Telkom Tbk, Tesis, Unpad, Bandung.
- Davidoff, L. (1983). Psikologi suatu pengantar. Diterjemahkan oleh Mari Juniati. Jakarta: Erlangga.

- Deaux, K. (1993). *Social psychology*. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Edward, L. T. (1957). *Technique of attitude scale construction*. U.S.A.: Appleton Century-Crofts, Inc.
- Esther, M. (1996). *Tingkat emosi dan kesehatan jiwa*. Jakarta: Higina.
- George, B. S. (1991). *A path goal approach to productivity*. New Jersey: Mass: Allyn & Bacon Inc.
- Goleman, D. (2003). *Kecerdasan emosional*. Diterjemahkan oleh Hermaya T. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Guilford, J. P. (1978). *Fundamental statistics in psychology and education*. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Harjanto, & Samsi. (1994). *Pengantar teori pengukuran kepribadian*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Hayat, B., S. Pranata, dkk. (1999). *Manual item and test analysis (ITEMAN)*. Pusat Penelitian dan Pengembangan Sistem Pengujian, Balitbang Dikbud, Jakarta.
- James & Lange. (1884). *Principles of psychology*. New York: Holt.
- Joreskog, K., & Sorbom, D. (2000). *Lisrel 8: User reference guide*. Chicago: Scientific Software International, Inc.
- Kartono, K. (1996). *Psikologi umum*. Bandung: Mandar Maju.
- Kartono, K. (1998). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Lanawati, S. (1999). *Hubungan antara emotional intelligence (EI) dan intelligence quotient (IQ) dengan prestasi belajar siswa SMU Methodisti di Jakarta*. Tesis, Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Lewis, M. (1993). *Handbook of emotions*. USA: The Guilford Press
- LeDoux, J. (1996). *The emotional brain*. New York: Simon & Schuster.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.

- Markam & Simarmo. (1992). Dimensi pengalaman emosi. Disertasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- McClelland, D. C.. *The Achieving Society*, New York: Van Nostrand Reinhold, 1961, hal. 63-73
- Munandar. (1979). Pengendalian emosi. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- McConnel, J. (1992). Understanding human behavior. USA: Hourcut Bruce Jovanovich Collage Publishers.
- Morgan, C. T. (1986). Introduction to psychology. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Pravitasari & Jovanovich. (1995). Mengenal emosi melalui komunikasi nonverbal. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Pintrich, P., & Schunk, D. (1996). Motivation in education: Research and application. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbin, C. (1997). Accelerated learning. New York: Delacorte Press.
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. (2008). Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat. Hal.229-239

PROFIL PENULIS



Ir. Yusuf Rombe M. Allo, M.Psi., CFA., CRMP., ANZIF.

Penulis lahir di Ujung Pandang, 21 Juni 1969, menyelesaikan pendidikan S1 di Universitas Sam Ratulangi, Manado pada tahun 1989 – 1994, selanjutnya melanjutkan studi S2 di Universitas Indonesia Jakarta pada tahun 2002 – 2004. Memulai karirnya sebagai karyawan di beberapa Bank Umum Swasta Nasional (BUSN) pada tahun 1994 – 2022 yang di mulai dari jenjang Analis Kredit, *Account Officer*, *Treasury* sampai ke divisi *complain and product development*. Aktif juga sebagai praktisi pasar modal khususnya perdagangan saham dan forex. Memasuki dunia pendidikan (kampus) sebagai dosen tamu dan dosen praktisi pada Universitas Sahid Jakarta, Universitas Surapati Jakarta, dan Universitas Kristen Indonesia Jakarta, dengan mengampuh beberapa mata kuliah seperti Pasar Uang dan Pasar Modal, Manajemen Likuiditas Bank, Analis Kredit, Produk Bank dan Lembaga Keuangan, Analisis Laporan Keuangan dan lainnya. Saat ini penulis menjadi dosen tetap pada Universitas Kristen Indonesia, Jakarta dan menjabat sebagai Kepala Laboratorium Bank Mini, Ketua Tim Penjaminan Mutu Program Studi Analisis Keuangan di UKI, Jl. Mayjend Sutoyo No. 2 Cawang, Jakarta Timur, sebagai

penulis buku yang berjudul Buku Panduan Penulisan Tugas Akhir ISBN: 978-979-8148-88-0 tahun terbit 2018 dan beberapa buku lainnya yang telah diterbitkan. Penulis juga telah meraih beberapa penghargaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah ataupun organisasi diantaranya Piagam Penghargaan Palang Merah Donor Darah 50 kali pada PMI – DKI Jakarta tahun 2017 dan penerima pin emas dan piagam penghargaan dari Palang Merah Indonesia untuk donor darah 75 kali. Wakil Koordinator Kebaktian Gereja Duta Injil, Jakarta dari tahun 2009 sampai sekarang. Aktif melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi serta mengikuti kegiatan ilmiah baik regional, nasional maupun internasional.



7 KIAM SUKSES MENJADI CEO

Menumbuhkan Motivasi Karyawan untuk
Menunjukkan Performa Terbaiknya

Buku ini mengungkapkan tujuh strategi praktis yang dapat diterapkan oleh para pemimpin perusahaan untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan agar mencapai performa terbaik mereka. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, kemampuan CEO dalam memimpin dan memotivasi timnya menjadi faktor penentu keberhasilan jangka panjang perusahaan. Buku ini menjelaskan bagaimana seorang CEO dapat menciptakan kepemimpinan yang visioner, membangun komunikasi yang transparan, serta menerapkan budaya kerja yang positif.

Selain itu, buku ini juga menekankan pentingnya pemberdayaan karyawan, fleksibilitas kerja, dan kepedulian terhadap kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Dengan strategi-strategi yang telah terbukti efektif, buku ini akan membekali para pembaca dengan wawasan mendalam untuk memimpin dengan penuh empati, kepercayaan, dan ketegasan. Jika anda adalah seorang pemimpin yang ingin membawa organisasi anda ke tingkat yang lebih tinggi, serta menginspirasi karyawan untuk mencapai performa terbaik mereka, buku ini adalah sumber inspirasi dan panduan yang tepat.

Penerbit
widina
www.penerbitwidina.com

ISBN 978-623-500-519-5



9 786235 005195