

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMBANGUN MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

Verasea Manurung¹, Yeyen Komalasari²

¹²Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Humaniora, Universitas Dhyana Pura, Jl. Raya Padang Luwih Dalung Tegaljaya Dalung Kuta Utara, Bali, Indonesia
Email : veratirala@gmail.com ¹, yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id ²

ABSTRAK

Kepemimpinan memegang peranan yang penting dalam kinerja sebuah perusahaan atau organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki motivasi kerja yang dapat ditularkan ke bawahan atau karyawannya. Kepemimpinan yang efektif membangun motivasi kerja semakin baik dan bermanfaat sehingga kinerja karyawan semakin meningkat pula. Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran kepemimpinan dalam membangun motivasi kerja dan kinerja karyawan sebuah perusahaan atau organisasi. Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif eksploratif dengan didukung berbagai referensi dan pengalaman dalam menunjukkan bahwa peran kepemimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan membawa pengaruh dalam membangun motivasi kerja dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target di sebuah perusahaan atau organisasi.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi sekarang ini untuk menjalankan roda organisasi, motivasi kerja dan efektifitas kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran kepemimpinan, sebab kepemimpinan merupakan aktifitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin merupakan faktor utama dalam meningkatkan kreatifitas kinerja para karyawan, disamping itu juga pemimpin merupakan mobilitas penggerak tujuan yang akan dicapai dan akan memberikan bimbingan serta motivasi dalam suatu pekerjaan.

Peranan kepemimpinan dalam memotivasi kinerja karyawan merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi dimana organisasi adalah tempat manusia berkumpul, bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Semakin banyak individu yang terlibat didalamnya semakin kompleks pula organisasi itu. Sementara itu dalam pelaksanaan suatu kegiatan di dalam organisasi selalu terlihat adanya pelimpahan tugas dari seorang pimpinan kepada bawahannya. Pelimpahan tugas ini dimaksudkan untuk mempermudah dan mempercepat proses penyelesaian segala kegiatan organisasi tersebut. Untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada para bawahan karyawan harus dapat menyelesaikan tugas dengan baik dalam arti harus disertai kecakapan, disiplin serta tanggung jawab yang tinggi. Apabila keadaan ini dapat tercipta maka tentunya akan mempengaruhi hasil kinerja para karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi diharapkan seorang pemimpin harus mempunyai peranan di dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Peranan pemimpin dalam suatu organisasi yakni dapat menggairahkan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sehingga tujuan dari pada organisasi tersebut akan dapat tercapai dengan baik. Motivasi mempunyai hubungan yang sangat erat dan sangat penting bagi seorang

pemimpin organisasi untuk menggerakkan, mengarahkan dan mengatur segala potensi yang ada pada diri karyawan untuk mencapai titik optimal sesuai dengan kemampuan dari karyawan tersebut. Bagi seorang pemimpin dalam menggerakkan para karyawan guna mencapai hasil yang tinggi dibutuhkan suatu modal pendekatan yang manusiawi untuk menghasilkan kinerja yang baik.

2. Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif eksploratif dengan didukung berbagai referensi dan pengalaman dalam menunjukkan bahwa peran kepemimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dari referensi-referensi jurnal yang ada, dengan mempergunakan penelitian-penelitian yang beraneka ragam dan sudah dilakukan, sangat membantu untuk menambah informasi dan pengetahuan. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada, yang berupa dokumen-dokumen, laporan-laporan dan arsip-arsip resmi lain yang masih relevan.

3. Hasil dan Pembahasan

Peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi merupakan ujung tombak keberhasilan kinerja organisasi, seiring dengan banyaknya tuntutan dan digulirkannya reformasi birokrasi maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki keahlian serta visi ke depan dan profesional dalam menciptakan manajemen sistem kinerja yang mampu membangkitkan motivasi kerja para bawahannya. Peran pemimpin dalam menciptakan sistem kinerja yang dapat membangkitkan semangat dan motivasi karyawan untuk memiliki loyalitas terhadap tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memimpin, sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul. Seorang pemimpin harus dapat berpikir secara sistematis dan teratur, memiliki pengalaman dan pengetahuan dan dapat menyusun rencana tentang apa yang akan dilakukan. Kepemimpinan yang lemah tentu bisa menghambat kegiatan operasional, dan sebaliknya kepemimpinan yang kuat mendorong pencapaian bawahan dan kegiatan dalam mencapai tujuan (Muafi, 2019).

Kepemimpinan adalah seseorang yang dapat menentukan strategi, mampu membuat rencana, dan bisa menjadi motivator bagi bawahan sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien (Purwadi, 2020). Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok guna mencapai tujuan tertentu (Widodo, 2020).

Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin (Syaleh, 2019). Pemimpin berperan dalam meningkatkan kemampuan, komitmen, keterampilan pemahaman nilai-nilai pada organisasi serta kerjasama tim untuk memperbaiki kinerja dalam organisasi apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerjanya (Utama, 2019).

Motivasi karyawan dengan pola pikir melakukan pekerjaan karena mereka diperintahkan oleh atasan dan mau melakukan pekerjaan jika terus dimonitor atau dipantau oleh pimpinan saat bekerja karena kesadaran diri atau atas inisiatif sendiri juga masih merupakan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sehari-hari. Motivasi disajikan dengan kekuatan yang menyebabkan perilaku yang mengarah pada pemenuhan tujuan yang ditetapkan (Krstic, 2018).

Motivasi didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energik yang datang dari dalam dan luar diri pekerja, memprakarsai pekerjaan terkait bisnis, dan menentukan arah, intensitas, dan kepastian (Nizamuddin, 2018). Motivasi kerja adalah proses psikologis yang menentukan (atau memberi energi) arah, intensitas, dan kegigihan tindakan dalam aliran pengalaman yang berkelanjutan yang mencirikan orang tersebut tentang dirinya kerja (Saragih, 2020). Proses aktivitas manusia yang menginspirasi, diarahkan untuk memenuhi tujuan-tujuan tertentu disebut motivasi (Krstic, 2018)

Motivasi kerja adalah serangkaian kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih cara tindakan dan mengarahkan ke tertentu perilaku (Irwandy, 2017). Motivasi sering dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi perilaku dan sangat bervariasi di antaranya individu, harus sering digabungkan dengan kemampuan dan faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja dan perilaku karyawan (Lily, 2017).

Menurut (Griffin & Moorhead, 2013), saat ini, secara virtual semua orang praktisi dan sarjana punya definisi motivasi tersendiri. Biasanya kata-kata berikut ini dimasukkan dalam definisi: hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi dan insentif. Herzberg dan synderman (1959), dewasa ini mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua-faktor. Kedua faktor tersebut disebut *dissatisfier*- *satisfier*, *motivator hygiene*, atau faktor ekstrinsik-*interistik*, bergantung pada pembahasan dari teori. Penelitian awal yang memancing munculnya teori ini memberikan dua kesimpulan spesifik. Pertama, adanya serangkaian kondisi ekstrinsik, konteks pekerjaan yang menimbulkan ketidakpuasan antarkaryawan ketika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, kondisi tersebut tidak selalu memotivasi karyawan. Kondisi ini adalah *dissatisfier* atau faktor *hygiene*, karena faktor-faktor itu diperlukan untuk mempertahankan, setidaknya, suatu tingkat dari tidak adanya kepuasan. Faktor-faktor tersebut diantaranya: a) Gaji b) Keamanan pekerjaan c) Kondisi kerja d) Status e) Prosedur perusahaan f) Kualitas pengawasan teknis g) Kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan.

Komponen indikator motivasi kerja menurut (Sastrohadiwiryono, 2003) sebagai berikut: 1) Kinerja yaitu keinginan seseorang untuk bekerja dan kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran 2) Penghargaan yaitu penghargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat dan kepuasan batin karyawan karena telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya. 3) Tantangan yaitu adanya tantangan merupakan perangsang yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya dan penyelesaian masalah yang dihadapi karyawan 4) Tanggung jawab yaitu adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab dan rasa tanggung jawab dapat memicu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi. 5) Keterlibatan terdiri dari rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dapat disebut dengan kotak saran yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan,

merupakan perangsang yang kuat untuk karyawan juga Saling menghargai antar karyawan merupakan cara untuk bersosialisasi di lingkungan kerja 6) Pengembangan dimana terdiri dari adaptasi karyawan di lingkungan kerja, tingkatan partisipasi karyawan dalam memberikan inovasi pada perusahaan dan sikap saling bekerja sama antar karyawan 7) Kesempatan yaitu kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka juga harapan kerja yang lebih baik. Pendapat lain mengemukakan bahwa indikator motivasi terdiri dari : (1) Kerja keras, (2) Orientasi masa depan, (3) Tingkat cita-cita yang tinggi, (4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas, (5) Usaha untuk maju, (6) Ketekunan bekerja, (7) Hubungan dengan rekan kerja, (8) Pemanfaatan waktu (Mangkunegara, 2017)

Kinerja digunakan oleh manajemen untuk melakukan penilaian berkala operasional efektivitas organisasi dan karyawan berdasarkan standar, target dan target yang telah ditentukan kriteria (Muizu, 2019). Kinerja karyawan dalam suatu organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku karyawan untuk pekerjaan mereka dan orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Nizamuddin, 2018). Kinerja adalah hasil atau keseluruhan tingkat kesuksesan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau kriteria target (Purwadi, 2020).

Kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya (Muafi, 2019). itu penilaian kinerja adalah alat yang berguna tidak hanya untuk mengevaluasi pekerjaan karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan (Palinggi, 2020). Pendapat Irwandy (2017) memberikan batasan bahwa kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan atau layanan yang diberikan oleh unit kerja secara keseluruhan.

Konsep kinerja merujuk pada tingkat pencapaian karyawan atau organisasi terhadap persyaratan pekerjaan. Stoner (1995:113) berpendapat bahwa kinerja adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan. Ini merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia. Sedangkan Bernardin & Russel (1998: 239) menjelaskan bahwa kinerja adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu. Dari penjelasan di atas, dipahami bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar dan ukuran yang telah ditetapkan

Tiga jurnal yang penulis pergunakan sebagai referensi juga menguatkan peran kepemimpinan dalam membangun motivasi kerja dan kinerja karyawan. Adapun tiga jurnal tersebut adalah sebagai berikut (1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan – Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T.Sule / 2019 yang mempergunakan metode Survei deskriptif dan survey penjelasan. Alat uji hipotesis menggunakan structural Equation Model (E=SEM), sedangkan pengolahan data dilakukan dengan program LISREL8.72 (Linier Structural Relationship), dihasilkan Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika implementasi kepemimpinan organisasi dan motivasi kerja lebih baik, maka pencapaian kinerja pegawai perbankan di Sulawesi Tenggara akan lebih optimal. (2) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan - Yandra Rivaldo , Sri Langgeng Ratnasari /2020, dengan metode survei

model kausal menggunakan teknik analisis jalur. Hasil penelitian terdapat bahwa secara langsung motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan Motivasi melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (3) Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai - Alberto, Agung Suprojo, Ignatius Adiwidjaja / 2014. Metode yang dipergunakan dengan memakai sumber data yaitu data primer dan data sekunder; teknik sampling yaitu purposive sampling; teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi; teknik analisa data yaitu menelaah seluruh data yang tersedia, mengadakan reduksi data, menyusun data hasil reduksi, dan memeriksa keabsahan data. Hasil penelitian Peran Kepemimpinan Lurah dalam Memotivasi Kinerja Pegawai yaitu dengan menciptakan komunikasi dua arah dan memperhatikan gaji pegawai, memberikan penghargaan (*reward*) atas kerja keras pegawai, merekomendasikan usulan kenaikan pangkat. melihat setiap persoalan yang dihadapi pegawai, menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk beristirahat, juga memberikan kesempatan kepada pegawai untuk beribadah menurut keyakinan masing-masing, kemudian merayakan hari raya keagamaan.

4. Simpulan

Dari Hasil referensi jurnal – jurnal dan penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan pencapaian kinerja karyawan. Dalam suatu kepemimpinan menempatkan banyak nilai – nilai dan memberikan pengaruh pada motivasi karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan sehingga pengembangan visi suatu organisasi atau target bisa tercapai. Pemimpin memberikan inspirasi pada bawahan atau karyawannya sehingga karyawan terbangun motivasi kerjanya, terbangun untuk membangun visi organisasi bersama. Karyawan pun terbangun untuk juga memusatkan perhatian mereka untuk mencapai apa yang menjadi target organisasi atau perusahaan.

Kepemimpinan yang mau terus menerus melatih diri dan bertanggungjawab untuk mengembangkan diri membawa pengaruh dalam membangun motivasi kerja dan juga berpengaruh terhadap elemen – elemennya meliputi *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration*, sehingga bagi pemimpinnya dikatakan dapat meningkatkan usaha untuk memotivasi kerja karyawan, meningkatkan kepercayaan diri pemimpin ketika bawahan mengikuti pemimpinnya, dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target di sebuah perusahaan atau organisasi, seperti kemampuan karyawan dalam menyelesaikan berbagai tugas-tugas yang diberikan, percaya diri dalam menyelesaikan berbagai persoalan, peningkatan dalam kepuasan kerja, adanya kemauan yang sungguh-sungguh untuk bekerja keras, meningkatnya rasa optimisme pada diri karyawan, meningkatnya aktivitas pembelajaran pada diri karyawan, dan meningkatnya pemikiran-pemikiran yang bersifat inovatif pada diri karyawan.

5. Daftar Rujukan

Muizu, W. O. Z., & Sari, D. 2019. Improving Employee Performance Through Organizational Culture, Leadership, And Work Motivation: Survey On Banking

Organizations In Southeast Sulawesi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*.
<https://doi.org/10.24198/jbm.v20i1.266>

Palinggi, Y., & Mawardi. 2020. The Effect Of Headmaster Leadership Style Towards Vocational High School Teachers' Work Satisfaction, Work Motivation And Performance In East Kalimantan, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2020-06.14>

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta

Syaleh, H. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi. *Jurnal Benefita*.
<https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.2697>

Wicaksono, W. D., & Hermani, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Public Departement Biro Perjalanan anTour & Travel. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3).

Wijaya, J. I., Hamid, D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja (Studi pada Kasubag di Lingkungan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(2), 34-47.