

PERAN PEMIMPIN DALAM MEMOTIVASI DAN MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

Gusti Meika Madyarti

Pascasarjana Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary

Email / HP : gusti.meika@gmail.com / 081351384999

ABSTRAK

Setiap organisasi diperlukan adanya pimpinan yang dapat memberikan semangat, bimbingan, arahan terhadap kinerja pegawai/karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi terdapat interaksi manusia yang tergabung didalamnya, seperti hubungan pemimpin dengan bawahan, yang keduanya akan bekerja sama dalam melaksanakan tugas yang sudah terencana untuk mencapai tujuan organisasi. Tugas dari seorang pemimpin yaitu merencanakan, menggerakkan dan mengawasi setiap aktivitas dalam organisasi. Salah satu tugas utama dari seorang pemimpin adalah harus bisa memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai sehingga pada akhirnya dapat mencapai tujuan dan sasaran dari organisasi yang di pimpinnya.

Kata Kunci: Pemimpin, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Sejalan dengan perkembangan dunia yang semakin global, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara professional serta produktif, sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan hidupnya dan terus berkembang seiring dengan kemajuan jaman. Konsep pengembangan umumnya dilakukan terhadap pegawai atau pegawai yang berfungsi sebagai roda penggerak organisasi. Pengembangan pegawai harus dilakukan dengan kontinuitas yang terpelihara baik serta terarah. Satu hal yang perlu diperhatikan adalah pegawai sebagai sumber daya manusia yang handal tidak muncul begitu saja, namun memerlukan suatu proses pengembangan yang bertahap dan berkesinambungan.

Untuk mencapai kinerja atau prestasi kerja pegawai yang maksimal, kepemimpinan yang tepat dari atasan, merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Pada sebuah organisasi pemerintah kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (Good Governance) akan terwujud. Sebaliknya

kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia (Istianto,2009:2)

Kepemimpinan (Leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatkan kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Masalah kepemimpinan suatu pemerintah, tentu tidak terlepas dari seorang pemimpin/pegawai puncak suatu instansi yang bersangkutan. Sering kita perhatikan seorang pemimpin suatu instansi mempunyai sifat acuh terhadap pegawai, tidak tegas, terlalu lunak terhadap penegakan disiplin, bekerja tanpa visi yang jelas, serta tidak mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Sikap pemimpin yang seperti inilah yang membuat bawahannya menjadi tidak mempunyai kinerja yang baik, malas, dan bekerja sekehendak sendiri. Tentu hal ini yang menjadi penanggung jawabnya adalah pemimpin yang bersangkutan. Sikap kepemimpinan yang baiklah yang diharapkan oleh bawahan agar terciptanya kinerja yang baik, dan bawahan mengharapkan pemimpin yang tegas, berwibawa, memberikan arahan dan petunjuk serta bersedia untuk mendelegasikan wewenang yang pantas untuk didelegasikan.

Pada umumnya para ahli berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan pokok dari manajemen. Kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan kemampuan memotivasi, komunikasi dan hubungan antar sesama manusia.

Peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap prestasi kerja yang lebih baik dan sebaliknya. Motivasi mencakup konsep-konsep, seperti kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebiasaan, dan keingintahuan seseorang terhadap sesuatu. Ditinjau dari sumbernya, motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam individu itu sendiri, yaitu sejalan dengan kebutuhannya. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap melihat manfaatnya. Motif intrinsik lebih kuat dari motif ekstrinsik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Selain dari motivasi kerja, terdapat aspek lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kedisiplinan. Memang tidak dapat dipungkiri bahwa kedisiplinan sering menimbulkan permasalahan bagi organisasi itu sendiri. Sebagai contoh, dengan mengenyampingkan kedisiplinan seluruh aktivitas organisasi baik yang sedang dan akan dilaksanakan tidak akan berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan.

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan

Pengertian pemimpin menurut Suradinata (1997:11) adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pemimpin dan Kepemimpinan merupakan dua elemen yang saling berkaitan. Artinya, kepemimpinan (*style of the leader*) merupakan cerminan dari karakter/perilaku pemimpinnya (*leader behavior*). Perpaduan atau sintesis antara “*leader behavior* dengan *leader style*” merupakan kunci keberhasilan pengelolaan organisasi; atau dalam skala yang lebih luas adalah pengelolaan daerah atau wilayah dan bahkan negara. Banyak pakar manajemen yang mengemukakan pendapatnya tentang kepemimpinan. Dalam hal ini dikemukakan George R. Terry (2006 : 495), sebagai berikut: “Kepemimpinan adalah kegiatan-kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela.”

Berdasarkan pendapat Sondang P.Siagian (2006:5) mengatakan bahwa pada hakekatnya definisi kepemimpinan adalah motor penggerak berbagai sumber dan alat-alat yang tersisa bagi organisasi menurut sifat individu, pengaruh individu terhadap orang lain, pola-pola interaksi, kedudukan administratif dan persepsi orang lain mengenal legitimasi pemerintah.

Berkaitan Menurut James L.Gibson, (2006:4) kepemimpinan terbagi menurut sifat individu, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, kedudukan administratif dan persepsi orang lain mengenai legitimasi/pengaruh. Berdasarkan uraian diatas sesuatu yang dianggap penting oleh James L.Gibson. Etc (2006:4) adalah kepemimpinan berbeda dengan pengikut. Dalam hal ini orang yang menganggap berpengaruh dalam sebuah kelompok dan yang melakukan sebagian besar fungsi kepemimpinan disebut sebagai pemimpin. Sedangkan anggota lainnya disebut pengikut. Meskipun beberapa orang mungkin menjadi pemimpin sub kelompok. Sedangkan pengaruh yang dijalankan oleh pemimpin (*The Leader*) terhadap yang dipimpin (*these leade*) mencakup aspek ide/gagasan, perasaan, sikap dan perilaku. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya dapat dilihat dalam keberhasilannya dalam mempengaruhi gagasan, perasaan, sikap, perilaku yang diinginkan pemimpin terhadap yang dipimpinnya. Usaha mempengaruhi efek kognisi, efeksi dan psikomotorik orang lain bukanlah tugas yang ringan bagi setiap pimpinan. Oleh karena itu maka seringkali keberhasilan pimpinan menjalankan pengaruhnya kepada orang lain menuntut adanya sejumlah kualitas pribadi (*personal characteristic*) yang tinggi.

Siagian (2002:66) mengemukakan bahwa peran pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga :

1) Peran yang Bersifat Interpersonal

Peran yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan

organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung.

2) Peran yang Bersifat Informasional

Peran yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi.

3) Peran Pengambilan Keputusan

Peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

2. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Pentingnya motivasi karena motivasi hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan ambisius mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahan untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan pada bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Marihot T.E.Hariandja dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2003:321) berpendapat bahwa : Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Menurut Hasibuan dalam bukunya Sumber Daya Manusia (2003:143) yaitu: Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat diartikan bahwa motivasi merupakan pendorong yang ada dalam diri individu yang memberikan daya penggerak untuk melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin. Apabila individu tersebut memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan mencapai kepuasan dalam melakukan pekerjaan, karena tujuan yang akan dicapai dan yang diinginkan oleh organisasi dapat terwujud.

3. Kinerja

Lembaga Administrasi Negara LAN-RI (1999:3), merumuskan kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi

Sejalan dengan pengertian tersebut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) “Kinerja (prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Kemudian menurut Ambar Teguh Sulidtiyani (2003:223) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Malayu S. Hasibuan (2001:34) mengemukakan “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan keunggulan waktu”.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya. Oleh sebab itu kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dengan memiliki sumber daya manusia yang handal dan sumber daya non manusia yang mendukung maka suatu organisasi dapat memberikan hasil kerja yang baik sehingga kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan juga ikut mendukung pencapaian tujuan organisasi.

PEMBAHASAN

Setiap organisasi sangat memperhatikan faktor kepemimpinan sebagai bagian yang penting bagi kemajuan organisasi, karena pemimpin merupakan sumber daya kunci dalam organisasi apapun. Pemimpin yang efektif akan menjadi penentu bagi hidup matinya dan maju mundurnya sebuah organisasi. Tanpa kepemimpinan sebuah organisasi hanyalah kekacauan manusia dan mesin.

Pemimpin (leader) adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, memotivasi dan mengarahkan bawahan untuk melaksanakan sebagian pekerjaan mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah seorang pemimpin yang mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pimpinan adalah sebagai seorang atasan yang harus diikuti dan dituruti serta dihormati oleh bawahannya, pemimpin sebagai atasan yang membawahi bawahan, mengawasi, menjaga dan memberikan perintah. Maka peranan pemimpin sangat penting bagi peningkatan prestasi kerja pegawai.

Pemimpin dalam memberikan tugas kepada para bawahannya selalu disertai dengan petunjuk dan arahan. Karena dengan petunjuk dan arahan dari atasan maka pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan sasaran yang akan dicapai oleh organisasi

yang bersangkutan dan tidak lepas dari tugas pokok dan fungsi yang diemban oleh masing-masing pegawai.

Pemimpin memberikan kesempatan kepada para bawahannya untuk mengembangkan diri sesuai dengan potensinya masing-masing, misalnya dengan selalu memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengikuti pelatihan dan kegiatan lainnya untuk meningkatkan keterampilan dan wawasan. Serta memberikan kesempatan mengembangkan sesuatu hal yang baru agar tidak ketinggalan dari pegawai yang lain.

Pemimpin dalam memberikan sanksi administrasi maupun non administrasi kepada semua bawahannya sesuai dengan besarnya pelanggaran / kesalahan yang dilakukan tanpa membedakan. Oleh karena itu, kedisiplinan pegawai perlu dilakukan penanganan secara jelas karena pada dasarnya mencerminkan kinerja seorang pegawai itu sendiri. Dengan adanya disiplin kerja, pegawai tentunya tidak akan melakukan tindakan penyelewengan dan akan lebih mampu meningkatkan performa kinerjanya.

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi juga akan bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Dalam suatu organisasi untuk menciptakan seorang pegawai yang kreatif dan mampu memainkan peranan dan dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit maka pegawai tersebut dituntut untuk dapat bekerja dengan mandiri, berfikir kreatif dalam mencari solusi atas masalah pekerjaan yang dihadapi. Dengan demikian dapat mengembangkan daya berfikir pegawai guna mengembangkan organisasi kearah yang lebih baik sehingga kinerja dari individu itu sendiri dapat lebih optimal.

Kinerja yang baik tentunya didasarkan pada motivasi yang baik pula. Pemimpin sebaiknya melakukan kedekatan emosional dengan bawahan, karena kedekatan antara atasan dengan bawahan yang proporsional akan membuat bawahan lebih nyaman dalam berinteraksi. Kenyamanan akan menumbuhkan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, dan hubungan yang baik itu akan menumbuhkan kecintaan kepada pekerjaan dan membuat seseorang memiliki motivasi kerja yang baik terhadap tugas dan tanggungjawabnya.

Pemimpin sebaiknya memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan usul, ide dan saran bagi pengembangan tujuan organisasi. Karena motivasi pegawai akan terbangun apabila ia diberi kesempatan untuk menyampaikan ide, gagasan dan saran dan hal tersebut juga akan membuat kualitas pegawai semakin berkembang.

Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan, jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Apabila kebiasaan pegawai baik maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula.

KESIMPULAN

Kinerja pegawai yang optimal merupakan aspek yang penting dalam suatu organisasi, karena dapat menentukan kemampuan, produktivitas serta tingkat pelayanan yang mampu dicapainya. Motivasi kerja yang tinggi merupakan penggerak bagi setiap orang untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Kepemimpinan yang baik dan menjadi panutan membuat pegawai bersemangat dan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi itu sendiri. Peran pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah sebagai motivator dan pengawas dalam setiap pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan. Sebagai motivator yang bertugas memberikan dan menjaga semangat kerja pegawai agar selalu termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- AP Mangkunegara.(2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- E Suradinata. (1997). *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintahan* . Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, Malayu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Istianto, Bambang. (2011). *Manajemen Pemerintah Dalam Perspektif. Pelayanan Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Siagian, P, Sondang. (2005). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siagian, P, Sondang. (2001). *Audit Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Terry George R. (2006). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (edisi bahasa Indonesia). Bandung: PT. Bumi Aksara