



ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DALAM KEMAJUAN ORGANISASI

Ahmad Rifa'I, Adi Nugroho

Politeknik Ilmu Pemasarakatan

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan tujuan dari pengaruh kepemimpinan bekerja dalam memotivasi kinerja dari anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi pemimpin terhadap anggota organisasi dapat mengembangkan kemajuan organisasi itu sendiri. Pemimpin yang sukses adalah apabila tindakan pemimpin itu dapat menjadi pendorong bagi anggotanya dengan menciptakan kondisi kinerja organisasi yang dapat merangsang pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Pemimpin harus memiliki kemampuan memberikan dorongan positif terhadap anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi yang telah dirumuskan bersama. Dalam meningkatkan kinerja anggotanya untuk kemajuan dari sebuah organisasi perlu adanya peran aktif dari pemimpin organisasi untuk memberikan dorongan dan motivasi dengan berbagai carai seperti pemenuhan kebutuhan baik fisik maupun psikologis dari anggota pada batas-batas layak yang telah ditentukan.

Kata Kunci: Pengaruh, motivasi, perkembangan

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah diskusi yang mudah diperhatikan dan ditafsirkan oleh banyak orang dengan berbagai cara. Kepemimpinan dapat ditentukan oleh sifat, perilaku, pengaruh, pola komunikasi, hubungan peran dan posisi manajerial. Sebagian besar merek kepemimpinan mengklaim pendapat terkait proses yang dilakukan seseorang untuk memengaruhi gaya orang lain, merencanakan, mengatur, memfasilitasi aktivitas, dan hubungan dalam suatu kelompok atau organisasi.

Yukl (2007) dalam Danang Suryanto dan Burhanuddin (2011: 85). Dalam setiap organisasi, kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan pencapaian tujuan organisasi secara lebih efisien dan efektif. Pemimpin adalah simbol, model, motivator dan juga sumber daya organisasi untuk mencapai tujuannya.

Gaya kepemimpinan pria adalah kode etik yang digunakan seorang pemimpin ketika meyakinkannya untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar sesuai dengan apa yang dia inginkan. Dalam teori kepemimpinan, ada beberapa gaya kepemimpinan yang dapat digunakan. Kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi anggotanya merupakan faktor krusial yang dapat menjadi kunci keberhasilan organisasi, karena kepemimpinan berperan penting sebagai koordinator, motivator dan motivator yang mendorong organisasi untuk mencapai kesuksesan yang maksimal.

Meningkatkan kinerja anggota suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang cakap dan cakap untuk memimpin organisasi mencapai tujuannya. Kepemimpinan dapat dikatakan berhasil apabila seorang pemimpin dapat menjadi pencipta dan motivator bagi rekan-rekannya,

sehingga tercipta suasana keberhasilan organisasi yang dapat mendorong anggota untuk tumbuh dan berkembang dalam organisasi.

Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi rekan-rekannya secara positif untuk menjalankan tugas sesuai petunjuk untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang efektif dalam penggunaan gaya kepemimpinan yang harus dapat mengidentifikasi gaya kepemimpinan dalam situasi dan situasi yang berbeda dan tidak bergantung pada satu pendekatan untuk semua gaya, menentukan gaya yang sesuai untuk situasi tertentu dan mampu dan memenuhi syarat untuk menggunakan gaya tersebut benar.

METODE PENELITIAN

Disiplin ilmiah harus diatur dengan menggunakan metode dan langkah sistematis untuk memfasilitasi penelitian bagi peneliti. Dalam artikel ini, peneliti menggunakan metode studi pustaka dengan mengumpulkan literatur (materi) dari buku, jurnal, dan sumber lain yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan tentang dampak insentif terhadap kemajuan organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya supaya mau diajak bekerjasama serta bekerja secara produktif sebagai upaya mencapai tujuan suatu organisasi (Hasibuan, 2011: 170). Menurut Badeni (2013: 2), kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi suatu kelompok menuju arah tercapainya suatu tujuan. Sejalan dengan Hasibuan dan Badeni, John C. Maxwell (1995), kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk memperoleh pengikut dengan cara

saling mempengaruhi maupun dipengaruhi oleh seseorang.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, yakni Teori Motivasi, teori ini relevan dengan analisis ini. Menurut Ngalim Purwanto (1993), motivasi merupakan suatu usaha yang dilakukan guna mempengaruhi tingkah laku seseorang, supaya seseorang tersebut tergerak hatinya untuk bertindak untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu. Dalam Teori Motivasi Maslow dijelaskan bahwa manusia dimotivasi oleh beberapa kebutuhan dasar yang membentuk suatu hierarki atau susunan. Maslow juga memiliki sudut pandang bahwa hierarki kebutuhan dasar merupakan suatu organisasi yang mendasari motivasi manusia. Apabila kebutuhan tersebut dapat dipenuhi, maka seseorang tersebut mampu mencapai individualitas, kematang, dan memiliki jiwa yang sehat.

PEMBAHASAN

A. Pengertian Kepemimpinan

Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi adalah pimpinan. Pimpinan merupakan seseorang yang memiliki tanggungjawab besar atas bawahannya serta sumber daya organisasi lainnya yang mampu mengarahkan suatu aktivitas yang ada di organisasi guna mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin harus mampu dan memiliki keberanian dalam mengambil keputusan terhadap masalah yang dihadapi oleh organisasinya. Citra dari suatu organisasi dapat terbentuk dari adanya sudut pandang yang berkembang pada pemikiran publik terhadap realitas yang ada (Tia Ayu Ningrum, 2014).

Kepemimpinan dapat didefinisikan dari segi karakteristik, perilaku, pola komunikasi, pengaruh, hubungan peran, dan posisi

kepemimpinan. Namun, definisi kepemimpinan berhubungan dengan sebagian besar proses yang dilakukan individu untuk mempengaruhi orang lain, untuk mengelola, mengatur, memfasilitasi, dan menyebarkan hubungan di dunia kerja.

Kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi orang untuk mencapai tujuannya (George R. Terry, Kartini Kartono, 2005: 57). Pernyataan ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2003: 170) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan cara bagi manajer untuk mempengaruhi perilaku bawahannya, sehingga bersedia menggunakan vinyl sebagai penutup vinyl. tujuan. Menurut Wahjosumidjo (1991:154), indikator kepemimpinan di antaranya sebagai berikut :

1. Bersifat adil

Ketika berada dalam suatu organisasi, rasa kebersamaan di antara para anggota adalah hal yang mutlak dan harus ada, karena rasa kebersamaan pada intinya merupakan cerminan dari keharmonisan antara para bawahan maupun dengan pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, sangat diperlukan sifat adil dalam diri pimpinan untuk menunjang rasa kebersamaan dan meminimalkan rasa iri antara para bawahan.

2. Memberi sugesti

Sugesti atau saran atau anjuran merupakan pengaruh atau semacamnya yang dengan sengaja dilakukan untuk menggerakkan hati orang lain untuk melakukan sesuatu. Dalam menjalankan kepemimpinan, sugesti memiliki peran yang sangat penting dalam membina dan memelihara partisipasi, rasa pengabdian, serta kebersamaan di antara sesama bawahan.

3. Mendukung tujuan

Dalam menunjang tercapainya tujuan dari suatu organisasi, faktor kepemimpinan sangat mempengaruhi ketercapaian tersebut. Agar setiap organisasi dapat berjalan dengan efektif, yakni mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai harus memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama dengan menyesuaikan dengan keadaan organisasi.

4. Katalisator

Dikatakan bahwa pemimpin berperan sebagai insentif jika meningkatkan pengetahuannya terhadap seluruh sumber daya manusia yang ada dan berusaha memberikan respon yang maksimal.

5. Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin memiliki tugas wajib yakni memberikan kondisi aman bagi anggotanya. Cara dalam menciptakan rasa aman yakni menumbuhkan sikap atau perilaku positif, tidak mudah menyerah, mempunyai jiwa optimis yang tinggi dalam menghadapi rintangan yang terjadi didalam suatu organisasi.

6. Sebagai wakil organisasi

Didalam wadah organisasi, setiap anggota organisasi yang memiliki tugas terhadap unit organisasi senantiasa memiliki pandangan bahwa pemimpin mempunyai andil yang besar dalam segala hal yang menyangkut organisasi tersebut dan dijadikan keteladanan bagi anggota yang lainnya.

7. Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada dasarnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan, sehingga bawahan dapat menerima dan memahami tujuan organisasi tersebut dengan antusias

serta dapat bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

8. Bersikap menghargai

Dalam suatu organisasi, setiap bawahan juga memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan untuk menunjang semangat dan kinerja mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban bagi pemimpin untuk memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

Dari penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses di mana seseorang atau pemimpin mempengaruhi pengikutnya dengan cara-cara yang tidak memaksa untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi.

9. Kinerja Organisasi

Kinerja dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dalam suatu organisasi terhadap norma dan aturan yang telah dirumuskan oleh seluruh anggota organisasi baik dari segi tindakan maupun perilakunya. Secara umum, sukses adalah hubungan antara hasil nyata dan hasil fisik. Menurut Panggabean (2004), sukses adalah suatu kondisi organisasi yang memiliki tujuan yang jelas dan mampu mempersepsikan serta mengintegrasikan tujuan individu.

Menurut Nitisemito (2003) kinerja adalah suatu kegiatan yang dirancang untuk melakukan suatu kegiatan secara lebih aktif, sehingga pekerjaan diharapkan menjadi lebih cepat dan lebih baik. Setiap orang mengharapkan Anda menghargai keberhasilan pekerjaan Anda dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan cara yang paling subjektif, karena akan mempengaruhi motivasi

karyawan untuk melakukan aktivitasnya. Semua bawahan membutuhkan kriteria yang jelas sebelum melakukan proses evaluasi karena setiap hari kerja berbeda sehingga memiliki standar evaluasi yang berbeda pula. Semakin kompleks jenis pekerjaannya maka semakin besar pula metode standar operasi yang telah ditetapkan sebagai syarat mutlak yang harus dipenuhi.

Mangkunegara (2006) menjelaskan bahwa kinerja organisasi dapat diartikan sebagai hasil dari jumlah dan kualitas pekerjaan yang dapat dicapai dalam kinerja manusia dan proyek. Evaluasi kinerja adalah evaluasi yang secara sistematis melaksanakan hasil organisasi dan menentukan hasil kerja karyawan. Meningkatkan kinerja organisasi dengan kebutuhan atau motivasi partisipasi kepemimpinan aktif. Salah satunya adalah memenuhi kebutuhan psikologis dan fisik, ketika efisiensi hampir berkurang. Dengan cara ini Anda bisa menikmati pekerjaan para batsmen. Di sisi lain, bisnis terkait diharapkan tumbuh karena didorong oleh harapan baru. Sementara itu, untuk mengimbangi upaya yang dilakukan di tempat kerja, karyawan perlu meningkatkan keahliannya secara proporsional agar dapat mencapai hasil yang maksimal.

Selain itu, manajer diharapkan mampu berkomunikasi dan menyediakan ruang kerja dengan organisasi yang jelas dan pembagian kinerja serta berbagai peluang.

Pengaruh Kepemimpinan Untuk Menciptakan Kinerja Organisasi

Fungsi kepemimpinan yang paling penting adalah memberikan motivasi kepada bawahannya. Kepemimpinan diyakini memiliki pengaruh terhadap kinerja bawahan

dari suatu organisasi. Pemimpin diharapkan mampu memotivasi pengikutnya untuk melakukan sesuatu (kinerja) diluar ekspektasi melalui transformasi pemikiran dan sikap mereka untuk mencapai kinerja diluar ekspektasi tersebut. Pemimpin diharapkan mampu menunjukkan berbagai perilaku yaitu : motivasi insporasional, pengaruh idealisme, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual. Tidak hanya itu pengalaman masa lalu juga dapat mempengaruhi kinerja.

Dengan demikian, adanya motivasi memunculkan kemauan untuk bekerja sama, dengan adanya kerja sama, maka kinerja suatu organisasi akan meningkat. Kinerja organisasi akan meningkat, apabila bawahan dalam suatu organisasi dapat bekerja sama dengan dan menghasilkan hasil yang baik pula.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan keberhasilan perkumpulan diperlukan pimpinan yang dapat memimpin perkumpulan dan anggotanya mencapai tujuan akhirnya. Seorang pemimpin yang sukses adalah ketika seorang pemimpin mampu menjadi anggota organisasi seperti dia dan mendorong mereka untuk lebih tertarik bekerja di organisasi. Pemimpin memiliki kemampuan untuk memberikan dampak positif kepada anggotanya dengan mengikuti instruksi kerja sesuai dengan instruksi yang diberikan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Berpartisipasi dalam meningkatkan kinerja organisasi membutuhkan peran aktif dari pemimpin organisasi untuk memberikan motivasi atau motivasi dengan memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis di pinggir efektivitas. Dengan

cara ini, kepuasan kerja karyawan juga akan tersedia. Di sisi lain, dengan mendorong harapan baru, nilai komersial anggota terus tumbuh. Sedangkan untuk mempertahankan usahanya dalam bekerja, karyawan mengasah kemampuannya yang dituangkan dalam rencana pencapaian tujuan kinerja yang maksimal.

Saran

Seorang pemimpin dalam melakukan koordinasi di organisasi harus bisa menyampaikan dan mengkomunikasikannya dengan jelas, tujuan organisasi yang jelas, serta mengutamakan kesejahteraan anggota organisasi demi mewujudkan tujuan secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Riswanto, D., Jermia Djadi. "Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Yusuf Dalam Menghadapi Perubahan Berdasarkan Kitab Kejadian 37-50." *Jurnal Jaffray* 8, no. 2 (2010): 47-65.

Maxwell, John. *Mengembangkan Kepemimpinan Di Dalam Diri Anda*. Jakarta: Binarupa Aksara, 1995.

Riswanto, D., Jermia Djadi. "Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Yusuf Dalam Menghadapi Perubahan Berdasarkan Kitab Kejadian 37-50." *Jurnal Jaffray* 8, no. 2 (2010): 47-65.

James Manktelow. "What Is Leadership?" *MindTools* 55, no. 1 (2018): 1.

Kartono, Kartini, 2004. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Abnormal Itu*. Jakarta : Rajawali Press

Panggabean, S, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Rivai, H. Veithzal., Mulyadi, Deddy. 2009. *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers

Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers

Yulianti, & Wuryanti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Kepercayaan Terhadap Pimpinan Dalam Peningkatan Kinerja SDM. 282-300.

Purwati, A. A., & Wijaya, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru. 16(2), 132-141.

Handayani. Rokhmaloka Agustuti. 2013. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung*. Skripsi Staff Pengajar Jurusan Administrasi Negara Universitas Bandar Lampung